

Pla d'igualtat 2019-2021

Fundació Vallparadís FPC

Novembre 2019

ÍNDEX

	Pàg.
1. Presentació de l'organització	9
2. Introducció i metodologia del diagnòstic d'igualtat	12
3. La diagnosi	15
3.1. DIAGNOSI FUNDACIÓ VALLPARADÍS	16
3.1.1. Cultura i gestió organitzativa	18
3.1.1.1. Treball previ en igualtat	18
3.1.1.2. Gestió organitzativa i relacions laborals	22
3.1.1.3. Estructures i participació	23
3.1.1.4. Comunicació i imatge corporativa	28
3.1.1.5. Comportaments contraris al valor de la igualtat	29
3.1.1.6. Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals	30
3.1.1.7. Conclusions de l'àmbit cultural i gestió organitzativa	32
3.1.2. Condicions laborals	34
3.1.2.1. Presència de dones i homes a tota l'organització	34
3.1.2.2. Característiques generals de la plantilla	35
3.1.2.3. Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització	38
3.1.2.4. Condicions contractuals de dones i homes	44
3.1.2.5. Tipologia de jornada de dones i homes	46
3.1.2.6. Evolució i motius de les extincions de la relació laboral	49
3.1.2.7. Conclusions de l'àmbit condicions laborals	52
3.1.3. Accés a l'organització	54
3.1.3.1. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització	54
3.1.3.2. Procés de selecció i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització	56
3.1.3.3. Evolució de les contractacions	57
3.1.3.4. Resultat de l'enquesta d'opinió administrada als professionals	62

3.1.3.5. Conclusions de l'àmbit accés a l'organització	63
3.1.4. Formació interna i/o contínua	65
3.1.4.1. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua	65
3.1.4.2. Gestió de la formació interna i/o contínua i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats	66
3.1.4.3. Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua	68
3.1.4.4. Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes	77
3.1.4.5. Resultat de l'enquesta d'opinió administrada als professionals	78
3.1.4.6. Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua	79
3.1.5. Promoció i/o desenvolupament professional	81
3.1.5.1. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció i/o el desenvolupament professional	81
3.1.5.2. Gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats	82
3.1.5.3. Participació de dones i homes a la promoció i/o el desenvolupament professional	84
3.1.5.4. Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals	88
3.1.5.5. Conclusions de l'àmbit promoció i desenvolupament professional	89
3.1.6. Retribució	91
3.1.6.1. Política retributiva i com es vetlla per la igualtat entre dones i homes	91
3.1.6.2. Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial	94
3.1.6.3. Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals	96
3.1.6.4. Conclusions de l'àmbit retribució	97
3.1.7. Temps de treball i coresponsabilitat	98
3.1.7.1. Gestió del temps de treball i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats	98
3.1.7.2. Ús de les diferents mesures	100
3.1.7.3. Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals	101
3.1.7.4. Conclusions de l'àmbit temps de treball i coresponsabilitat	103
3.1.8. Comunicació no sexista	104
3.1.8.1. Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització	104

3.1.8.2. Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista	106
3.1.9. Salut laboral	107
3.1.9.1. Gestió de la salut laboral que incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere	107
3.1.9.2. Protecció de la maternitat i del període de lactància	109
3.1.9.3. Accidents de treball	110
3.1.9.4. Malaltia professional	113
3.1.9.5. Contingència comuna	114
3.1.9.6. Conclusions de l'àmbit salut laboral	116
3.1.10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	118
3.1.10.1. Adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	118
3.1.10.2. Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe	120
3.1.10.3. Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals	121
3.1.10.4. Conclusions de l'àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	122
3.2. DIAGNOSI RESIDÈNCIES I CENTRES DE DIA DE GENT GRAN I SALUT MENTAL	123
3.2.1. Cultura i gestió organitzativa	125
3.2.1.1. Gestió organitzativa i relacions laborals	125
3.2.1.2. Estructures i participació	126
3.2.1.3. Conclusions de l'àmbit cultural i gestió organitzativa	128
3.2.2. Condicions laborals	129
3.2.2.1. Presència de dones i homes a tota l'organització	129
3.2.2.2. Característiques generals de la plantilla	130
3.2.2.3. Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització	133
3.2.2.4. Condicions contractuals de dones i homes	138
3.2.2.5. Tipologia de jornada de dones i homes	139
3.2.2.6. Evolució i motius de les extincions de la relació laboral	142
3.2.2.7. Conclusions de l'àmbit condicions laborals	144

3.2.3. Accés a l'organització	146
3.2.3.1. Evolució de les contractacions	146
3.2.3.2. Conclusions de l'àmbit accés a l'organització	150
3.2.4. Formació interna i/o contínua	151
3.2.4.1. Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua	151
3.2.4.2. Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes	155
3.2.4.3. Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua	157
3.2.5. Promoció i/o desenvolupament professional	159
3.2.6. Retribució	160
3.2.6.1. Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial	160
3.2.6.2. Conclusions de l'àmbit retribució	162
3.2.7. Temps de treball i coresponsabilitat	163
3.2.7.1. Ús de les diferents mesures	163
3.2.7.2. Conclusions de l'àmbit temps de treball i coresponsabilitat	163
3.2.8. Comunicació no sexista	165
3.2.9. Salut laboral	166
3.2.9.1. Accidents de treball	167
3.2.9.2. Malaltia professional	170
3.2.9.3. Contingència comuna	171
3.2.9.4. Conclusions de l'àmbit salut laboral	173
3.2.10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	174
3.2.10.1. Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe	174
3.2.10.2. Conclusions de l'àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	175
3.3. DIAGNOSI CENTRES SOCIO SANITARIS	176
3.3.1. Cultura i gestió organitzativa	177
3.3.1.1. Gestió organitzativa i relacions laborals	177
3.3.1.2. Estructures i participació	178

3.3.1.3. Conclusions de l'àmbit cultural i gestió organitzativa	180
3.3.2. Condicions laborals	181
3.3.2.1. Presència de dones i homes a tota l'organització	181
3.3.2.2. Característiques generals de la plantilla	182
3.3.2.3. Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització	185
3.3.2.4. Condicions contractuals de dones i homes	189
3.3.2.5. Tipologia de jornada de dones i homes	191
3.3.2.6. Evolució i motius de les extincions de la relació laboral	194
3.3.2.7. Conclusions de l'àmbit condicions laborals	196
3.3.3. Accés a l'organització	198
3.3.3.1. Evolució de les contractacions	198
3.3.3.2. Conclusions de l'àmbit accés a l'organització	202
3.3.4. Formació interna i/o contínua	203
3.3.4.1. Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua	203
3.3.4.2. Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes	210
3.3.4.3. Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua	211
3.3.5. Promoció i/o desenvolupament professional	212
3.3.5.1. Participació de dones i homes a la promoció i/o el desenvolupament professional	212
3.3.5.2. Conclusions de l'àmbit promoció i desenvolupament professional	217
3.3.6. Retribució	218
3.3.6.1. Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial	218
3.3.6.2. Conclusions de l'àmbit retribució	220
3.3.7. Temps de treball i coresponsabilitat	221
3.3.7.1. Ús de les diferents mesures	221
3.3.7.2. Conclusions de l'àmbit temps de treball i coresponsabilitat	222
3.3.8. Comunicació no sexista	223
3.3.9. Salut laboral	224
3.3.9.1. Accidents de treball	225

3.3.9.2. Malaltia professional	228
3.3.9.3. Contingència comuna	229
3.3.9.4. Conclusions de l'àmbit salut laboral	231
3.3.10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	233
3.3.10.1. Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe	233
3.3.10.2. Conclusions de l'àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	234
3.4. DIAGNOSI RESIDENCIES I CENTRES DE DIA DE DISCAPACITATS INTEL·LECTUALS	235
3.4.1. Cultura i gestió organitzativa	236
3.4.1.1. Gestió organitzativa i relacions laborals	236
3.4.1.2. Estructures i participació	237
3.4.1.3. Conclusions de l'àmbit cultural i gestió organitzativa	239
3.4.2. Condicions laborals	240
3.4.2.1. Presència de dones i homes a tota l'organització	240
3.4.2.2. Característiques generals de la plantilla	241
3.4.2.3. Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització	243
3.4.2.4. Condicions contractuals de dones i homes	246
3.4.2.5. Tipologia de jornada de dones i homes	248
3.4.2.6. Evolució i motius de les extincions de la relació laboral	251
3.4.2.7. Conclusions de l'àmbit condicions laborals	253
3.4.3. Accés a l'organització	255
3.4.3.1. Evolució de les contractacions	255
3.4.3.2. Conclusions de l'àmbit accés a l'organització	260
3.4.4. Formació interna i/o contínua	261
3.4.4.1. Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua	261
3.4.4.2. Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes	268
3.4.4.3. Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua	270
3.4.5. Promoció i/o desenvolupament professional	271

3.4.6. Retribució	272
3.4.6.1. Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial	272
3.4.6.2. Conclusions de l'àmbit retribució	274
3.4.7. Temps de treball i coresponsabilitat	275
3.4.7.1. Ús de les diferents mesures	275
3.4.7.2. Conclusions de l'àmbit temps de treball i coresponsabilitat	276
3.4.8. Comunicació no sexista	277
3.4.9. Salut laboral	278
3.4.9.1. Accidents de treball	279
3.4.9.2. Malaltia professional	283
3.4.9.3. Contingència comuna	284
3.4.9.4. Conclusions de l'àmbit salut laboral	287
3.4.10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	289
3.4.10.1. Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe	289
3.4.10.2. Conclusions de l'àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	290
4. Objectius	291
5. Pla d'acció	293
6. Calendari de realització de les accions	321

1. Presentació de l'organització

Nom i Raó Social	Fundació Vallparadís Fundació Privada Catalana FPC
Forma jurídica	Fundació Privada Catalana
Activitat	8731 Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores
Sector	Salut i Benestar Social
Adreça (*) Incloure centres de treball als que faci referència la diagnosi	C/Sant Antoni 32, 08221 Terrassa
Telèfon	937365030
Web	https://www.fundaciovallparadis.cat/ca
Correu electrònic	cgraner@mutuaterrassa.es
Persona de contacte	Carla Graner Jordana

Fundació Vallparadís és una empresa del grup Mútua Terrassa **amb vocació de servei** a les persones que es troben en situacions desfavorides, amb la missió d'atendre persones en situació de dependència, promovent les condicions necessàries de forma personalitzada, des del respecte als valors ètics i la dignitat, per a la millora de la qualitat de vida. Així també promociona la innovació en tots els àmbits en els que es desenvolupen les activitats: Gent Gran, Sociosanitari, Discapacitat intel·lectual i Malaltia mental.

Fundació Vallparadís és un projecte que neix per la necessitat de crear un nou de servei en el sector de l'atenció a persones amb dependència. La trajectòria de la Fundació ha anat consolidant-se amb la concessió de la gestió de residències públiques de la Generalitat de Catalunya, així com per les apostes privades pròpies de la Fundació tant en l'àmbit de la salut mental i discapacitats, com en l'àmbit de la gent gran i el sociosanitari. L'objectiu i el compromís de l'entitat és treballar amb les persones i per a les persones, basant-se en la qualitat per atendre a les persones amb dependència des d'una perspectiva global de la persona i el seu entorn social.

Fundació Vallparadís desenvolupa la seva activitat en els següents àmbits:

- Atenció sociosanitària:

Atenció orientada a la cura temporal de persones amb malalties, predominantment cròniques, que requereixen de tractament rehabilitador, de prevenció de complicacions o de pal·liació de símptomes.

L'objectiu és el de restablir les funcions o activitats que hagin estat afectades, mitjançant un equip interdisciplinari que proporciona una atenció integral i personalitzada amb l'objectiu de millorar el benestar i la qualitat de vida de les persones ateses.

Els serveis que ofereix l'atenció sociosanitària és:

- Unitat de Convalescència: Unitat assistencial on reben assistència persones que necessiten una recuperació funcional després de patir un procés quirúrgic o traumatològic, o per a malalts crònics amb freqüents descompensacions i situació de dependència, els quals cal reeducar en les activitats de la vida diària i ajudar en l'adaptació dels canvis que la malaltia comporta.
- Unitat de Llarga estada: És un recurs de caràcter temporal, destinat a pacients amb malalties cròniques invalidants, amb un grau important de dependència i alta complexitat clínica assistencial.
- Unitat de Subaguts: Unitat d'ingrés on es presta atenció integral a persones amb una malaltia crònica coneguda i evolucionada, freqüentment patologia cardíaca o respiratòria, que presenten una reagudització d'aquesta, precisant una intensitat de recursos intermèdia per al seu tractament.
- Unitat de Cures pal·liatives: Unitat d'hospitalització on es proporciona atenció holística (física, emocional, social i espiritual) mitjançant la intervenció interdisciplinària per a persones afectades per malalties avançades terminals amb alta complexitat clínica, així com als seus familiars.
- Unitat de SIDA: És la unitat d'hospitalització creada per atendre pacients afectats per aquesta malaltia.
- Hospital de Dia rehabilitador: Servei temporal que presta assistència després de processos aguts o en el curs evolutiu de malalties cròniques que requereixen mesures integrals de suport, rehabilitació, tractament o diagnòstic i seguiment especialitzat en règim diürn ambulatori.

- Atenció les persones grans:

Atenció a persones grans fomentant la seva autonomia. Està formada per dos tipus de dispositius:

- Residència de gent gran: Servei d'assistència integral de caràcter temporal o permanent adreçat a persones amb diversos graus d'autonomia per a realitzar les activitats de la vida diària, o que necessiten suport d'acord a les seves necessitats i de forma voluntària o a conseqüència d'una situació sociofamiliar que requereix la substitució de la llar. El recurs s'adapta al grau de dependència de les persones usuàries.
- Centre de dia per a gent gran: Servei d'acolliment diürn que complementa l'atenció pròpia de l'entorn familiar, amb l'objectiu d'afavorir la recuperació i el manteniment de l'autonomia personal i social, donant suport a les famílies amb persones grans dependents.

- Atenció de persones amb discapacitat:

Serveis adreçats a persones adultes amb un grau de discapacitat intel·lectual igual o superior al 33% que necessitin la provisió d'un servei substitutori de la llar quan no ha estat possible o aconsellable viure al propi domicili, com a conseqüència de problemes derivats de la mateixa discapacitat, per falta de família o per no disposar de condicions sociofamiliars i assistencials adequades.

- Atenció a la salut mental:

Recurs destinat a donar suport a de les persones amb problemàtica social derivada de malaltia mental, fomentant la seva autonomia i la integració social.

2. Introducció i metodologia del diagnòstic d'igualtat

Introducció

Segons la Llei d'Igualtat 3/2007, del 22 de Març de 2007, el Pla d'Igualtat és el conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.

El diagnòstic de situació és un estudi tant quantitatiu com qualitatiu de la situació de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats que pretén identificar els aspectes que han de millorar-se perquè l'organització es dirigeixi cap a una igualtat d'oportunitats real entre dones i homes.

Es tracta de conèixer el posicionament de les dones i els homes en l'empresa, amb l'objecte de detectar i prevenir les discriminacions o les dificultats que impedeixin la igualtat d'oportunitats.

El diagnòstic és:

- **Instrumental:** no és una fi en si mateix sinó un mitjà a partir del qual es puguin identificar àmbits específics d'actuació.
- **Aplicat:** és de caràcter pràctic orientat a la presa de decisions en l'empresa.
- **Flexible:** el contingut, l'extensió i la forma en què es realitzi el diagnòstic s'adapta a les necessitats concretes de l'empresa.
- **Dinàmic:** haurà d'actualitzar-se contínuament.

Metodologia del diagnòstic d'igualtat

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

Les principals eines utilitzades per recopilar la informació són:

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

El fet que la Fundació Vallparadís desenvolupa la seva activitat en tres àmbits diferents: atenció a la gent gran, atenció sociosanitària i atenció a la salut mental i que a la vegada aquests tres àmbits s'apliquen convenis diferents i per tant les condicions de la plantilla siguin diferents ha fet que l'entitat decidís realitzar quatre diagnòstics diferents:

- Diagnosi Fundació Vallparadís.
- Diagnosi Residències i Centres de dia de gent gran i salut mental
- Diagnosi Centres sociosanitaris
- Diagnosi Residències i Centres de dia de discapacitats intel·lectuals

Els àmbits objecte d'estudi han estat:

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

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

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

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

3. La diagnosi

3.1. DIAGNOSI FUNDACIÓ VALLPARADÍS

Dades entorn diagnosi

Data de realització de la diagnosi	2018
Període de referència temporal de les dades de la diagnosi	Àmbit 1. Cultura i gestió organitzativa. 2018. Àmbit 2. Condicions laborals. 2018. Àmbit 3. Accés a l'organització . 2015-2018 (últims 4 anys). Àmbit 4. Formació interna i/o contínua. 2016-2018 (últims 3 anys). Àmbit 5. Promoció i/o desenvolupament professional. 2015-2018 (últims 4 anys). Àmbit 6. Retribució. 2018. Àmbit 7. Temps de treball i coresponsabilitat. 2015-2018 (últims 4 anys). Àmbit 8. Comunicació no sexista (és qualitatiu). 2018. Àmbit 9. Salut laboral. 2016-2018 (últims 3 anys). Àmbit 10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. 2016-2018 (últims 3 anys).
Nº de persones en plantilla	866
Persona responsable de la realització de la diagnosi	Carla Graner Jordana. Cap de Projectes de Recursos Humans.
Persones que han col·laborat en la realització de la diagnosi.	Ha participat en la realització del diagnosi les Comissions d'igualtat corresponents i membres de la DC de Recursos Humans. Respecte a les comissions d'igualtat, s'ha considerat la conveniència de tenir tres comissions diferents ja que la Fundació Vallparadís està formada per diferents centres de treball que tenen condicions laborals diferents. En concret trobem tres tipologies de centres: Centres sociosanitaris, Residències i centres de dia de gent gran i salut mental i en tercer lloc Residències i centres de dia de discapacitats intel·lectuals. <u>Comissió d'Igualtat Centres sociosanitaris</u> Carla Graner Jordana. Cap de Projectes de Recursos Humans de Mútua Terrassa Anna González Julià. Directora de Recursos Humans AS Sociosanitari Vicki Bonet Heras. Directora Residència Ametlla Josep Viladoms Roselló. RT Residència Ametlla Jaume Sanahuja Mota. Director Sociosanitari Vallparadís Oihana Sánchez García. RT Sociosanitari Vallparadís <u>Comissió d'Igualtat Residències i Centres de dia de gent gran i salut mental</u> Carla Graner Jordana. Cap de Projectes de Recursos Humans de Mútua Terrassa Anna González Julià. Directora de Recursos Humans AS Sociosanitari Elena Rich Gomis. Directora Residència Horta Cristina Navarro Núñez. RT Residència Horta Mireia Cos Fernández. Directora Casa Vapor Gran Sonia Pérez Vega. RT Casa Vapor Gran Sílvia Merino Àngel. Directora Residència Falguera

Jaqueline Intriago. RT Residència Falguera
Glòria Vilà Farré. Directora Residència Cambrils
Eva Fernández Sánchez. RT Residència Cambrils
Montse Llobart Roig. Directora Residència Móra La Nova
Josep Pujol Marquès. RT Residència Móra La Nova
Maica Ruiz Pérez. Directora Casa Marquès Salut Mental i Triginta
Alexandra Bravo Pérez. RT Residència Casa Marquès Salut

Constitució Comissió d'Igualtat àrea discapacitats intel·lectuals

Carla Graner Jordana. Cap de Projectes de Recursos Humans de Mútua Terrassa
Anna González Julià. Directora de Recursos Humans AS Sociosanitari
Manel Tumilet Mañas. Director Residència La Pineda
Roser Martínez Vilanova. RT Residència La Pineda
Xavier Vidal Ginjaume. Director Residència Tamariu
Sergi Linares González. RT Residència Tamariu
Dolors Colominas. Directora Residència Mas i Dalmau
José Manuel Álvarez Gallego. RT Residència Mas i Dalmau
Mercè Muns Botines. Directora Llar-Residència Torrent de Llops
M^a Pilar Picó Massa. RT Llar-Residència Torrent de Llops

Direcció Corporativa de Recursos Humans

Martí Guillén Puig. Cap de Compensació i Reporting.
Mercè Cabrera Ruiz. Cap de Gestió del talent.
Lluís Autonell Alegre. Cap de Salut laboral.
Anna González Julià. Directora de Recursos Humans AS Sociosanitari

3.1.1. Cultura i gestió organitzativa

3.1.1.1. Treball previ en igualtat

			SI	NO																									
Existència d'un Pla d'igualtat previ Sí, l'empresa disposa d'un Pla d'igualtat previ, realitzat l'any 2010. A continuació es mostren les principals àrees de millora que es recollien al Pla d'igualtat de l'any 2010 i el seu assoliment: <table border="1"> <thead> <tr> <th>ÀMBIT</th> <th>ÀREAS DE MILLORA</th> <th>ASSOLIMENT?</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Organitzatiu</td> <td>AP1-01. Es crearà un grup de treball (Unitat d'igualtat) encarregat d'implantar les accions positives del pla d'igualtat</td> <td>☒</td> </tr> <tr> <td>AP1-02. Dins de la unitat d'igualtat es crearà la figura de l'agent d'igualtat</td> <td>☒</td> </tr> <tr> <td>AP1-03. Es crearà un document de Política en matèria d'igualtat</td> <td>☒</td> </tr> <tr> <td rowspan="7">Mesures de formació, informació, comunicació i llenguatge</td> <td>AP2-01. S'informarà a tots els treballadors/es sobre la creació de les Unitats d'Igualtat i la Política de l'empresa en matèria d'igualtat mitjançant un fulletó informatiu.</td> <td>☒</td> </tr> <tr> <td>AP2-02. Es distribuirà una Guia de Bones Pràctiques destinada a la informació i conscienciació de l'empresa sobre les actituds i mesures positives de la mateixa així com els principis de bones pràctiques en matèria d'igualtat.</td> <td>☒</td> </tr> <tr> <td>AP2-03. Es comunicarà a les empreses col·laboradores de l'existència i integració del Pla d'igualtat a l'empresa, mitjançant un comunicat o un fulletó informatiu.</td> <td>☒</td> </tr> <tr> <td>AP2-04. S'elaboraran cartells informatius a fi i efecte que els treballadors i treballadores coneguin l'existència del Pla d'igualtat.</td> <td>☒</td> </tr> <tr> <td>AP2-05. Es revisaran les comunicacions internes i externes per detectar i corregir el llenguatge sexista.</td> <td>☒</td> </tr> <tr> <td>AP2-06. Es realitzaran plans d'informació en matèria d'igualtat.</td> <td>☒</td> </tr> <tr> <td>AP2-07. Es realitzaran plans de formació en dues línies: - Formació tècnica específica. - Eines d'igualtat.</td> <td>☒</td> </tr> </tbody> </table>			ÀMBIT	ÀREAS DE MILLORA	ASSOLIMENT?	Organitzatiu	AP1-01. Es crearà un grup de treball (Unitat d'igualtat) encarregat d'implantar les accions positives del pla d'igualtat	☒	AP1-02. Dins de la unitat d'igualtat es crearà la figura de l'agent d'igualtat	☒	AP1-03. Es crearà un document de Política en matèria d'igualtat	☒	Mesures de formació, informació, comunicació i llenguatge	AP2-01. S'informarà a tots els treballadors/es sobre la creació de les Unitats d'Igualtat i la Política de l'empresa en matèria d'igualtat mitjançant un fulletó informatiu.	☒	AP2-02. Es distribuirà una Guia de Bones Pràctiques destinada a la informació i conscienciació de l'empresa sobre les actituds i mesures positives de la mateixa així com els principis de bones pràctiques en matèria d'igualtat.	☒	AP2-03. Es comunicarà a les empreses col·laboradores de l'existència i integració del Pla d'igualtat a l'empresa, mitjançant un comunicat o un fulletó informatiu.	☒	AP2-04. S'elaboraran cartells informatius a fi i efecte que els treballadors i treballadores coneguin l'existència del Pla d'igualtat.	☒	AP2-05. Es revisaran les comunicacions internes i externes per detectar i corregir el llenguatge sexista.	☒	AP2-06. Es realitzaran plans d'informació en matèria d'igualtat.	☒	AP2-07. Es realitzaran plans de formació en dues línies: - Formació tècnica específica. - Eines d'igualtat.	☒	☒	☐
ÀMBIT	ÀREAS DE MILLORA	ASSOLIMENT?																											
Organitzatiu	AP1-01. Es crearà un grup de treball (Unitat d'igualtat) encarregat d'implantar les accions positives del pla d'igualtat	☒																											
	AP1-02. Dins de la unitat d'igualtat es crearà la figura de l'agent d'igualtat	☒																											
	AP1-03. Es crearà un document de Política en matèria d'igualtat	☒																											
Mesures de formació, informació, comunicació i llenguatge	AP2-01. S'informarà a tots els treballadors/es sobre la creació de les Unitats d'Igualtat i la Política de l'empresa en matèria d'igualtat mitjançant un fulletó informatiu.	☒																											
	AP2-02. Es distribuirà una Guia de Bones Pràctiques destinada a la informació i conscienciació de l'empresa sobre les actituds i mesures positives de la mateixa així com els principis de bones pràctiques en matèria d'igualtat.	☒																											
	AP2-03. Es comunicarà a les empreses col·laboradores de l'existència i integració del Pla d'igualtat a l'empresa, mitjançant un comunicat o un fulletó informatiu.	☒																											
	AP2-04. S'elaboraran cartells informatius a fi i efecte que els treballadors i treballadores coneguin l'existència del Pla d'igualtat.	☒																											
	AP2-05. Es revisaran les comunicacions internes i externes per detectar i corregir el llenguatge sexista.	☒																											
	AP2-06. Es realitzaran plans d'informació en matèria d'igualtat.	☒																											
	AP2-07. Es realitzaran plans de formació en dues línies: - Formació tècnica específica. - Eines d'igualtat.	☒																											

	AP2-08. La formació s'ha de realitzar tenint en compte les necessitats de conciliació de la vida laboral amb la familiar dels treballadors/es, buscant l'equilibri entre la producció i la conciliació familiar-laboral.			
	AP2-09. Col·locació d'una bústia de suggeriments.			
Mesures de selecció promoció i contractació	AP3-01. Als plans de formació s'inclouran formacions tècniques que ajudin als treballadors/es adquirir coneixements necessaris a nivell d'accés a les promocions.			
	AP3-02. En aquelles promocions en les que en el lloc d'accés existeixi una desigualtat patent entre homes i dones es tindrà en compte la busca de la paritat.			
	AP3-03. Assegurar que el nivell retributiu d'homes i dones es similar per llocs de treball i taques assignades d'igual categoria.			
	AP3-04. Es tendirà a igualar el percentatge de contractes indefinits en el grup minoritari.			
	AP3-05. L'agent d'igualtat coneixerà els mecanismes i procediments de selecció i formació per comprovar que no existeixi discriminació en els mateixos per raó de sexe.			
Mesures de prevenció del assetjament sexual i moobing	AP4-01. Es crearan protocols sobre les actuacions a seguir per l'empresa en sistemes de detecció, identificació i tracte en cas d'assetjament sexual.			
	AP4-02. Es crearan protocols sobre les actuacions a seguir per l'empresa en sistemes de detecció, identificació i tracte en cas de mobbing.			
	AP4-03. S'informarà als treballadors (Pla d'informació) sobre els protocols a seguir pel personal i per l'empresa en temes d'assetjament sexual i moobing.			
Mesures de conciliació vida laboral/familiar	AP5-01. S'establirà un protocol en el cas de dones embarassades.			
	AP5-02. S'establiran protocols específics per dones treballadores especialment sensibles quan l'especial sensibilitat al treball que realitzin estigui relacionada amb una afectació o hipersensibilitat pròpia de la dona.			
	AP5-03. S'informarà als treballadors sobre els drets derivats en el cas de lactància, maternitat, obligacions familiars, adopció o acolliment, cura de menors o discapacitats i paternitat.			

• Existència d'un pla de responsabilitat social que incorpori la igualtat d'oportunitats. A continuació es detalla en quines accions s'incorpora el Pla de Responsabilitat Social Corporativa: <u>Comitè Mútua i Societat (2014)</u> El Comitè Mútua i Societat, un equip multidisciplinari de professionals de l'entitat, ha estat clau en l'elaboració de l'informe 2014 on objectivem inquietud, responsabilitat i constància en l'execució decidida d'iniciatives amb impacte social, per part del conjunt de l'organització i, en la majoria d'ocasions, fruit del treball en col·laboració. Continuem impulsant la gestió responsable, com a ingredient imprescindible pel compromís amb el nostre passat i amb el nostre futur. És el compromís de tots. És per això que continuarem teixint entre tots per fer realitat els reptes i les iniciatives que ja estan en marxa, que tan bons resultats estan donant i que són avui, més que mai, tan necessàries per a les persones a qui ens devem i a la societat. <u>Global Compact (2014)</u> El pacte Mundial de les Nacions Unides (Global Compact) és una iniciativa de compromís ètic destinada a que les entitats de tots els països acullin, com a una part integral de la seva estratègia i de les seves operacions els 10 principis de conducta i acció en matèria de Drets Humans, Treball, Medi Ambient i Lluita contra la corrupció. La seva finalitat és promoure la creació d'una ciutadania corporativa global que permeti la conciliació i les demandes de la societat civil, així com els projectes de l'ONU, organitzacions internacionals sectorials, sindicats i ONGs. MútuaTerrassa va assolir el nivell "Global Compact Advanced" 2014, 2015, 2016 i 2017 Amb l'adhesió al Pacte Mundial de les Nacions Unides, MútuaTerrassa assumeix voluntàriament el compromís de promoure el respecte dels deu Principis del Pacte, tan a la seva pròpia organització com en les entitats que configuren el seu marc relacional. <u>Fundació Integràlia Vallés (2015)</u> La Fundació Integràlia Vallés es una realitat des de la seva posada en funcionament el 9 de juny de 2015 i després de quasi un any d'activitat amb èxit. La Fundació Integràlia Vallés neix amb l'objectiu de contribuir de manera decidida i directa a la integració al món del treball de persones amb discapacitat en el territori del Vallès. La Fundació Integràlia Vallés es una iniciativa innovadora al Vallés que incorpora la perspectiva social de la inserció de les persones amb discapacitat i la perspectiva d'excel·lència. Reconeixement internacional. Premi Internacional a la <i>excelencia en responsabilidad social corporativa</i> 39 º Congrés Internacional d'Hospitals. Chicago , 6 d'octubre de 2015. L'objecte de la Fundació Integràlia Vallés és portar a terme serveis de contact center (centre d'atenció multicanal) mitjançant un centre especial de treball. La finalitat d'aquest centre és assegurar la integració al món laboral de les persones amb grans discapacitats físiques (persones en el grup d'especials dificultats), sense excloure cap tipus de discapacitat i ser un mitjà per incorporar el major nombre de persones amb discapacitat a l'empresa ordinària. La Fundació Integràlia Vallés incorpora el coneixement, visió i filosofia de la Fundació DKV Integràlia. La sinèrgia entre ambdues entitats es de gran vàlua per l'èxit de la Fundació Integràlia Vallés. Fundació DKV Integràlia aporta l'excel·lència i el coneixement en l'entorn		

de la inserció laboral, i en la professionalització dels serveis de contact center. Mútua Terrassa incorpora activitat, desplegament territorial, créixer en cartera de serveis, en la inserció efectiva a l'empresa ordinària i en fer visible un projecte d'inserció.		
• L'organització ha rebut alguna certificació o un premi relacionat amb la promoció de la igualtat de dones i homes.	☐	☒
• L'organització vetlla pels drets laborals de les dones i dels homes víctimes de violència de gènere? En cas afirmatiu, indiqueu com.	☐	☒

3.1.1.2. Gestió organitzativa i relacions laborals

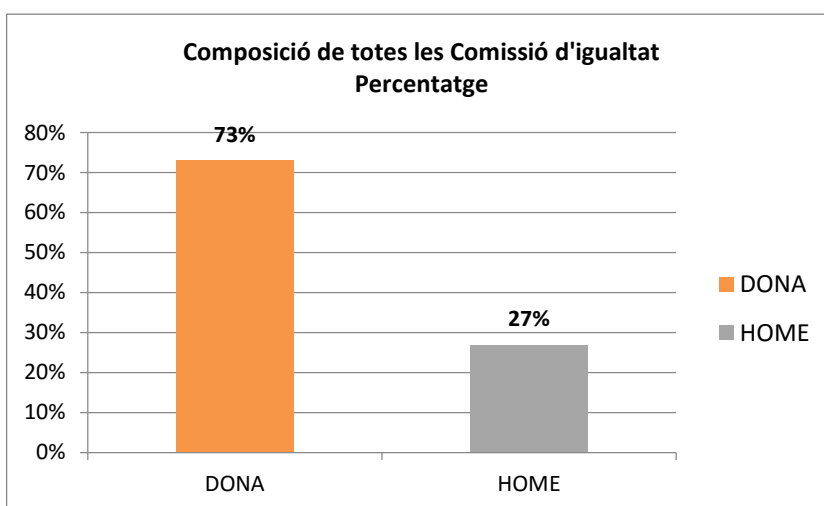
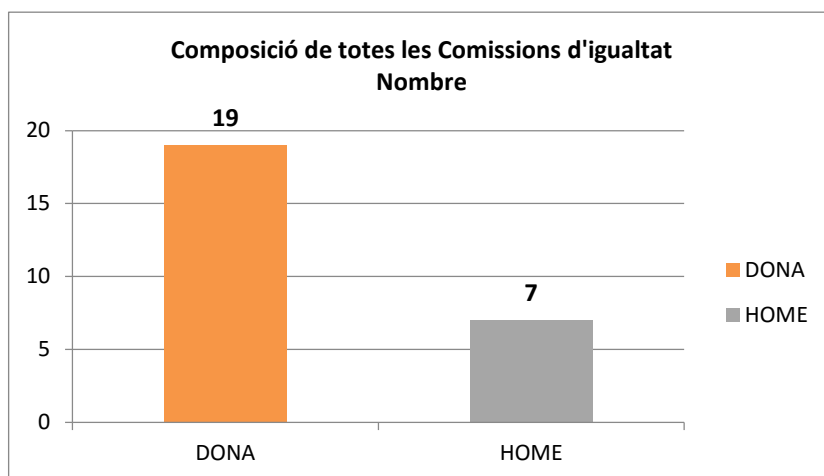
	SI	NO
• En la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu es troba la igualtat de dones i homes recollida de manera explícita. S'expressa en la documentació corporativa i en els convenis col·lectius: <u>Documentació corporativa:</u> En la documentació corporativa es troba la igualtat de dones i homes recollida en les Polítiques de Recursos Humans i el Pla de Diversitat de MT. - Polítiques de Recursos Humans. Concretament en la política de compromís social: Afavorir el desenvolupament professional i personal dels col·laboradors, eliminant la discriminació respecte a l'ocupació i, per tant, evitant qualsevol distinció, exclusió o preferència que provoqui el rebuig o la desigualtat en les oportunitats o en el tractament de les sol·licituds de feina o ocupació per raó de raça, color, sexe, religió, opinions polítiques, nacionalitat d'origen o extracció social. - Pla de Diversitat de MT. Té com a objectiu avançar en la normalització de diferents característiques que formen part de la persona i que, al no ser les habituals, no sempre tenen la resposta més adequada a l'àmbit laboral. El conformen 4 eixos: persones i gènere, persones i capacitats diverses, persones i edat i persones i diversitat cultural. El Pla de Diversitat de MT està publicat a la Intranet de l'organització. <u>Convenis col·lectius:</u> Els convenis col·lectius que s'apliquen a l'organització són: - II Conveni col·lectiu de Treball dels Hospitals d'Aguts, Centres d'Atenció Primària, Centres Sociosanitaris i Centres de Salut Mental, concertats amb el Servei Català de la Salut : Recull tot un capítol sencer dedicat a la igualtat d'oportunitats (Capítols 16). - VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio): Sí que recull la igualtat d'oportunitats entre dones i homes al capítol 11 (Plans d'igualtat). <i>Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención en el ámbito sectorial, para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente el papel del sector comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:</i> <i>a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que eviten discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.</i> <i>b) Atribuir a la Comisión Sectorial de Igualdad las competencias que se señalan en el artículo 68 del presente convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.</i> - Conveni col·lectiu de treball de Catalunya de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual, per a l'any 2017: Sí que recull un capítol d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Concretament el Capítol 11, article 47 i s'expressa de la següent forma: <i>En aquellas empresas de más de 250 trabajadores/ores están obligadas a negociar planes de igualdad con la finalidad de promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.</i>	☒	☐

<i>Per tal de complir amb l'obligatorietat establerta per la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, que modifica l'apartat 1r. de l'article 85 de l'Estatut dels treballadors, es crearà una comissió de igualtat, de caràcter paritari, encarregada de regular els criteris bàsics sobre la manera i condicions en que ha de portar-se a terme la negociació d'aquests plans al si de les empreses: estructura i matèries bàsiques que han de tenir els plans, criteris de diagnòstic, constitució de comissions d'igualtat, mecanismes d'informació de la comissió de l'empresa a la comissió paritària sectorial de l'inici i resultats de la negociació del pla, procediment de resolució de conflictes.</i>		
Es recullen les dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable “sexe”. Es recullen dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable “sexe” a la següent documentació corporativa: - Fets i Xifres de Mútua Terrassa. - Memòria de la Direcció Corporativa de Recursos Humans de Mútua Terrassa	☒	☐
En la documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc. s’hi contempla la igualtat de dones i homes. Les descripcions de lloc de treball, els anuncis de vacants i convocatòries de places, es realitzen mitjançant un vocabulari inclusiu que fa que siguin no sexistes i mai es fa referència a requisits relacionats amb el gènere dels candidats	☒	☐
S’incorporen sistemes de gestió de la qualitat que incloguin indicadors per a la mesura de la situació d’igualtat de dones i homes.	☐	☒

3.1.1.3. Estructures i participació

	SI	NO
• Existència d'una estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes: Sí, les 3 comissions d'igualtat. - Comissió d'Igualtat Centres sociosanitaris - Comissió d'Igualtat Residències i Centres de dia de gent gran i salut mental - Constitució Comissió d'Igualtat àrea discapacitats intel·lectuals	☒	☐

- **Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a les diferents comissions d'igualtat?**



Tot i que s'han format tres comissions d'igualtat segons àrea funcional. En aquest punt analitzarem la composició de totes les Comissions d'igualtat i a posterior analitzarem cada comissió per separat segons àrea funcional.

La Comissió d'igualtat està formada per 26 membres, dels quals 19 són dones (73%) i 7 són homes (27%).

Amb nombre absolut no hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la representació legal de treballadors i treballadores, no obstant, la proporció d'homes i dones a totes les Comissions d'igualtat és directament proporcional al nombre d'homes i dones de la plantilla. Per tant considerem que si que hi ha equilibri.

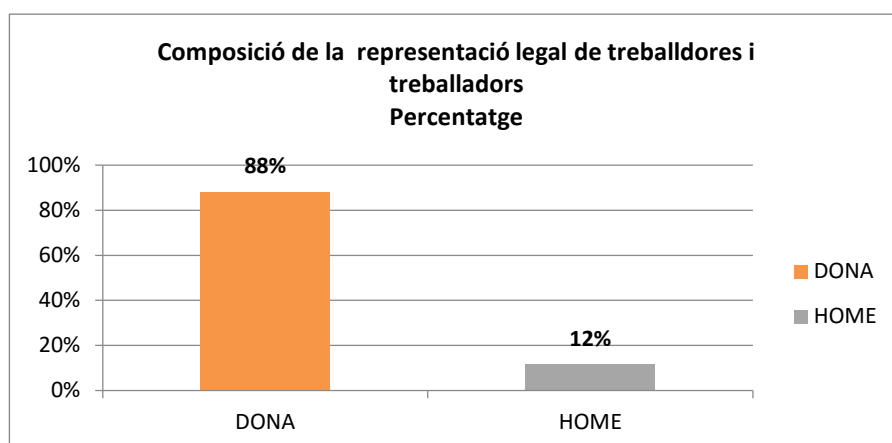
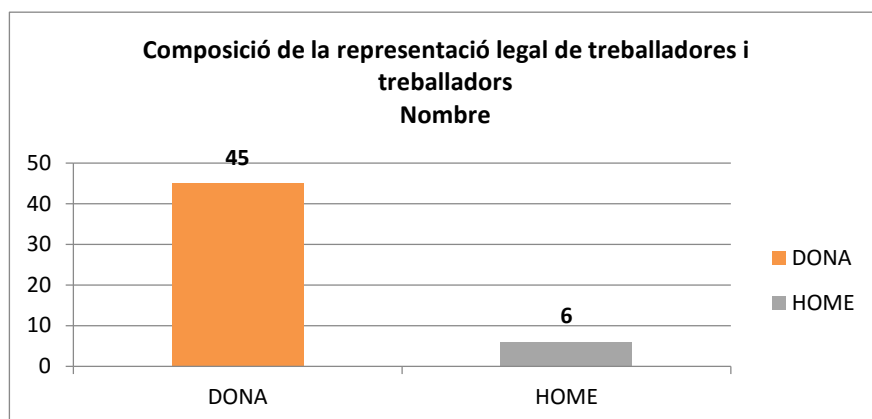
El criteri que es va prioritzar quan es va configurar la comissió d'igualtat és que els membres que n'havien de formar part fossin sensibles al tema.

- **Existència dins de l'empresa de la figura de l'agent d'igualtat.**



El Departament de RH compta amb personal format en igualtat de dones i homes. En cas afirmatiu, indiqueu el nombre de persones i funcions. Carla Graner Jordana. Cap de Projectes de Recursos Humans. Formació bàsica en igualtat d'oportunitats de dones i homes en el treball (10 hores lectives) i Mòdul de sensibilització en matèria d'igualtat (3h) . Mercè Cabrera Ruiz. Cap de Gestió del Talent de Recursos Humans. Mòdul de sensibilització en matèria d'igualtat (3h) . Montserrat Martín Vilaseca. Tècnica de Gestió del Talent de Recursos Humans. Mòdul de sensibilització en matèria d'igualtat (3h) . Angels González Rubio. Tècnica de Gestió del Talent de Recursos Humans. Mòdul de Mesalina Jimenez Hurtado. Tècnica de Gestió del Talent de Recursos Humans. Mòdul de sensibilització en matèria d'igualtat (3h) . Sonia Ruiz Sánchez. Tècnica de selecció de Gestió del Talent de Recursos Humans . Mòdul de sensibilització en matèria d'igualtat (3h) .	☒	☐
Participació de la plantilla als projectes que tenen com a objectiu treballar la igualtat d'oportunitats.	☐	☒
S'ha negociat i consensuat amb la representació legal de treballadors i treballadores sobre polítiques, accions o iniciatives vinculades amb la igualtat d'oportunitats.	☐	☒

- Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la representació legal de treballadors i treballadores?



La representació legal dels treballadors i treballadores (RLT) està formada per 51 membres, dels quals 45 són dones (88%) i 6 són homes (12%).

Amb nombre absolut no hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la representació legal de treballadors i treballadores, no obstant, la proporció d'homes i dones a la RLT és directament proporcional al nombre d'homes i dones de la plantilla. Per tant considerem que sí que hi ha equilibri.

3.1.1.4. Comunicació i imatge corporativa

	SI	NO
Difusió de continguts específics d'igualtat de dones i homes, inclosos continguts contra la violència de gènere A la Intranet de l'organització està publicat el Protocol d'assetjament.	☒	☐
L'organització fomenta o participa en activitats de promoció de la igualtat de dones i homes (jornades, seminaris, programes públics, etc.). L'organització ha participat en les següents activitats de promoció de la igualtat de dones i homes durant l'any 2018: - Jornada de presentació de les eines de diagnosi i avaluació dels plans d'igualtat. Organitzat per l'Àrea d'Igualtat d'Oportunitats del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (TSF) - Sessió de benchmarking empresarial al voltant de la igualtat d'oportunitats. Organitzada per l'Àrea d'Igualtat d'Oportunitats del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (TSF). - Jornada al Parlament de la Generalitat: Institucions compromeses, exemples d'igualtat efectiva. Organitzat per l'Àrea d'Igualtat d'Oportunitats del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (TSF)	☒	☐
L'organització informa del seu posicionament pel que fa a la igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (proveïdors/clients/usuaris).	☐	☒
Es requereix el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdores, etc.).	☐	☒

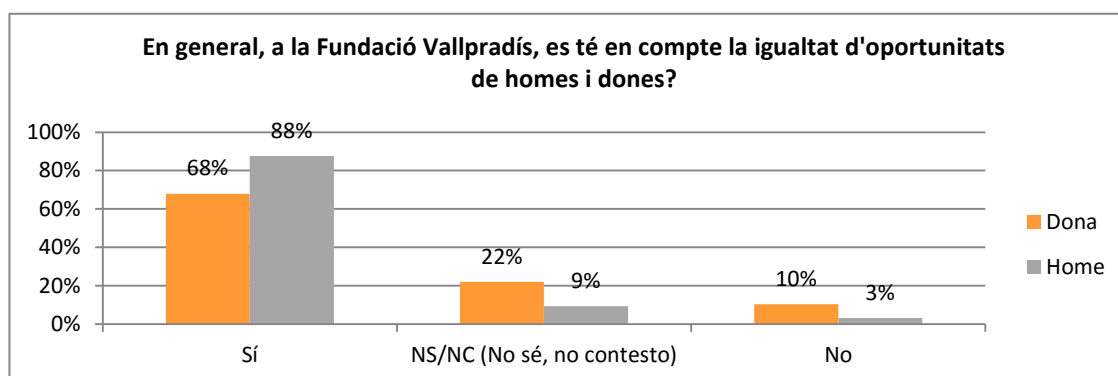
3.1.1.5. Comportaments contraris al valor de la igualtat

	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?	☐	☒

3.1.1.6. Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals

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

	Dona	Home	TOTAL
Sí	192 (68%)	28 (88%)	220 (70%)
No	29 (10%)	1 (3%)	30 (10%)
NS/NC	62 (22%)	3 (9%)	65 (21%)
Total	283 (100%)	32 (100%)	315 (100%)



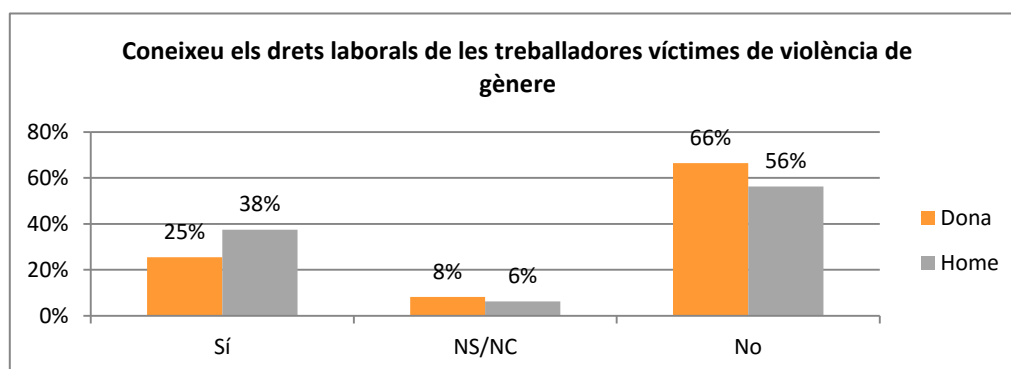
El 70% de les persones enquestades creuen que a la Fundació Vallparadís es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Observem que dones i homes tenen una percepció diferent en referència aquesta qüestió:

- El 68% de les dones creuen que sí versus el 88% en el cas dels homes.
- El 10% de les dones creuen que no versus el 3% en el cas dels homes.

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

	Dona	Home	TOTAL
Sí	72 (25%)	12 (38%)	84 (27%)
No	188 (66%)	18 (56%)	206 (65%)
NS/NC	23 (8%)	2 (6%)	25 (8%)
Total	283 (100%)	32 (100%)	315 (100%)

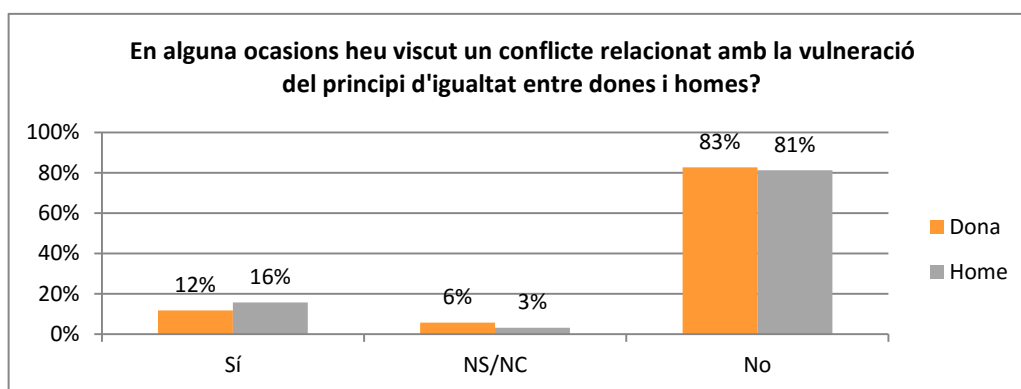


El 65% de les persones enquestades no coneixen els drets laborals de les treballadores víctimes de violència de gènere

Observem que dones i homes tenen una percepció similar en referència aquesta qüestió.

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

	Dona	Home	TOTAL
Sí	33 (12%)	5 (16%)	38 (12%)
No	234 (83%)	26 (81%)	260 (83%)
NS/NC	16 (6%)	1 (3%)	17 (5%)
Total	283 (100%)	32 (100%)	315 (100%)

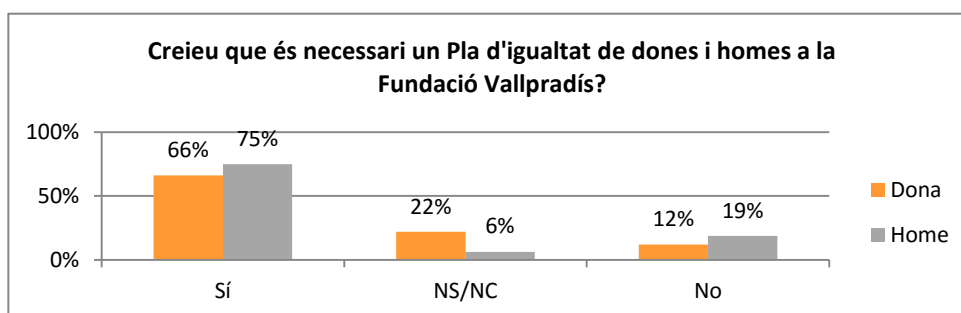


El 83% de les persones enquestades no han viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes.

Observem que dones i homes tenen una percepció similar en referència aquesta qüestió.

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

	Dona	Home	TOTAL
Sí	187 (66%)	24 (75%)	211 (67%)
No	34 (12%)	6 (19%)	64 (20%)
NS/NC	62 (22%)	2 (6%)	40 (13%)
Total	283 (100%)	32 (100%)	315 (100%)



El 37% de les persones enquestades consideren que és necessari un Pla d'igualtat de dones i homes a la Fundació Vallpradís.

Observem que dones i homes tenen una percepció similar en referència aquesta qüestió.

3.1.1.7. Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Treball previ en igualtat:</u> - Existència d'un pla d'igualtat previ però des actualitzat. - Existència d'un pla de responsabilitat social que incorpori la igualtat d'oportunitats.	<u>Treball previ en igualtat:</u> - Tenir un Pla d'igualtat actualitzat. - Obtenir alguna certificació o premi relacionat amb la promoció de la igualtat de dones i homes. - Vetllar per els drets laborals de dones i homes víctimes de violència de gènere.
<u>Gestió organitzativa i relacions laborals</u> - En la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu es troba la igualtat de dones i homes recollida de manera explícita. - Es recullen dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable "sexe". - En la documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc. s'hi contempla la igualtat de dones i homes.	<u>Gestió organitzativa i relacions laborals</u> - Incorporar sistemes de gestió de la qualitat que incloguin indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat de dones i homes.
<u>Estructures i participació</u> - Existència d'una estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Les diverses comissions d'igualtat.. - El Departament de RH compta amb personal format en igualtat d'oportunitats entre dones i homes. - Existeix equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la representació legal de treballadors i treballadores.	<u>Estructures i participació</u> - Aconseguir equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la Comissió d'igualtat. - Incorporar dins de l'empresa la figura de l'agent d'igualtat. - Fer participar a la plantilla als projectes que tenen com a objectiu treballar la igualtat d'oportunitats. - Negociar i consensuar amb la representació legal de treballadors i treballadores sobre polítiques, accions o incitatives vinculades amb la igualtat d'oportunitats.
<u>Comunicació i imatge corporativa</u> - Difusió de continguts específics d'igualtat de dones i homes, inclosos continguts contra la violència de gènere. - L'organització fomenta o participa en activitats de promoció de la igualtat de dones i homes (jornades, seminaris, programes públics, etc.).	<u>Comunicació i imatge corporativa</u> - Informar del posicionament de l'organització pel que fa a la igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (proveïdors/clients/ usuaris). - Requerir el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdors, etc.).
<u>Comportaments contraris al valor de la igualtat</u> - No s'han produït a l'organització dificultats o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes.	<u>Comportaments contraris al valor de la igualtat</u>

Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals

- El 70% de les persones enquestades creuen que a Fundació Vallparadís es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- El 83% de les persones enquestades no han viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes.

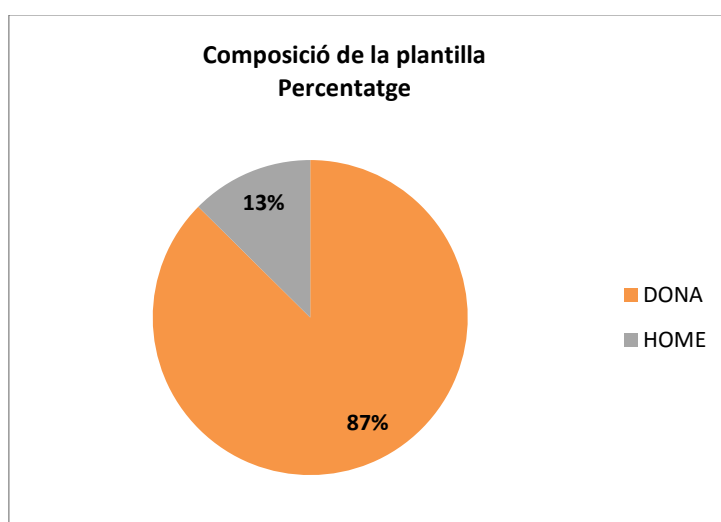
Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals

- Informar dels drets laborals de les treballadores víctimes de violència de gènere.
- Tenir un Pla d'igualtat de dones i homes a Fundació Vallparadís

3.1.2. Condicions laborals

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

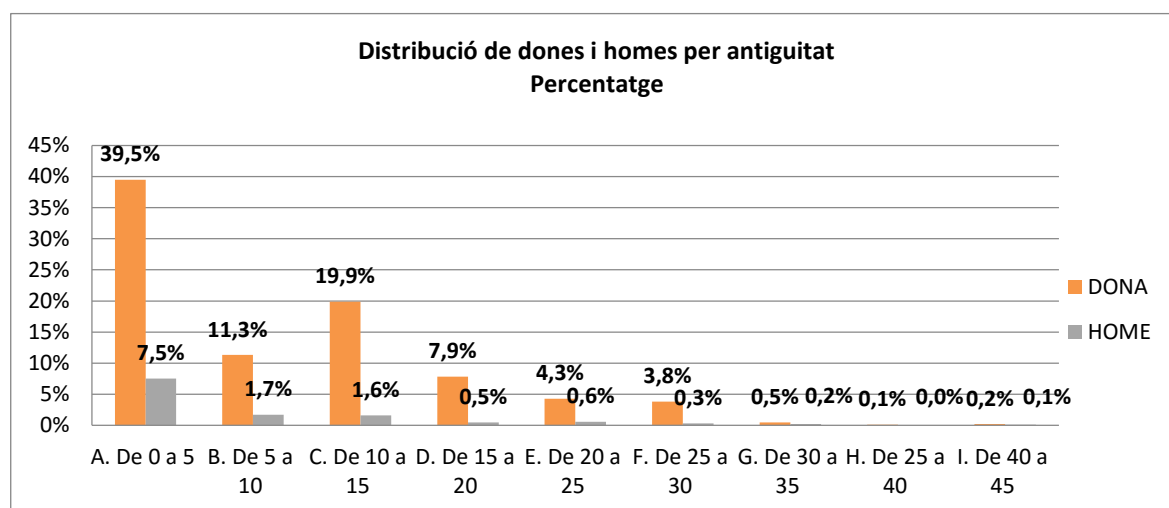
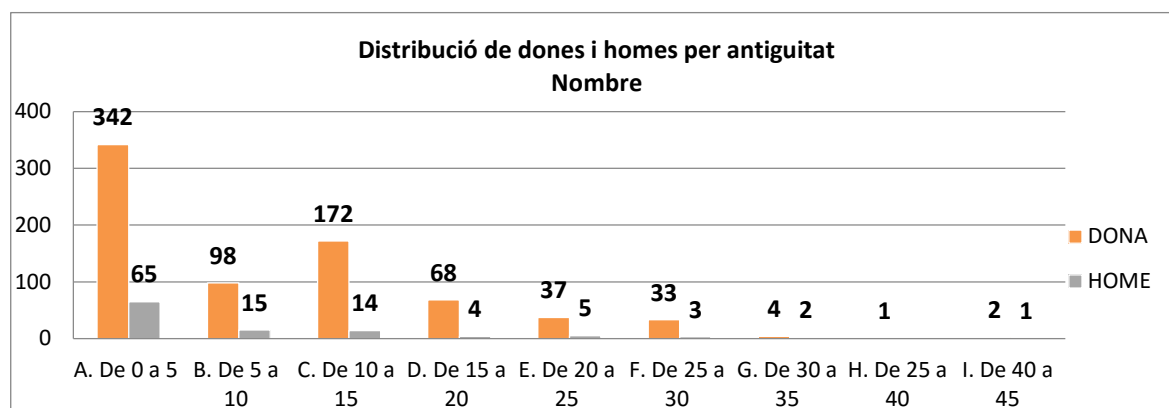
Dades plantilla total



	SI	NO
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla? La plantilla total està formada per 866 professionals, dels quals 757 són dones (87%) i 109 són homes (13%). Tenint en compte que considerem equilibri que no hi ha equilibri quan el percentatge és de 60-40% o més. No hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla.	☐	☒
És similar la composició de la plantilla a la presència de dones i homes al sector?	☒	☐

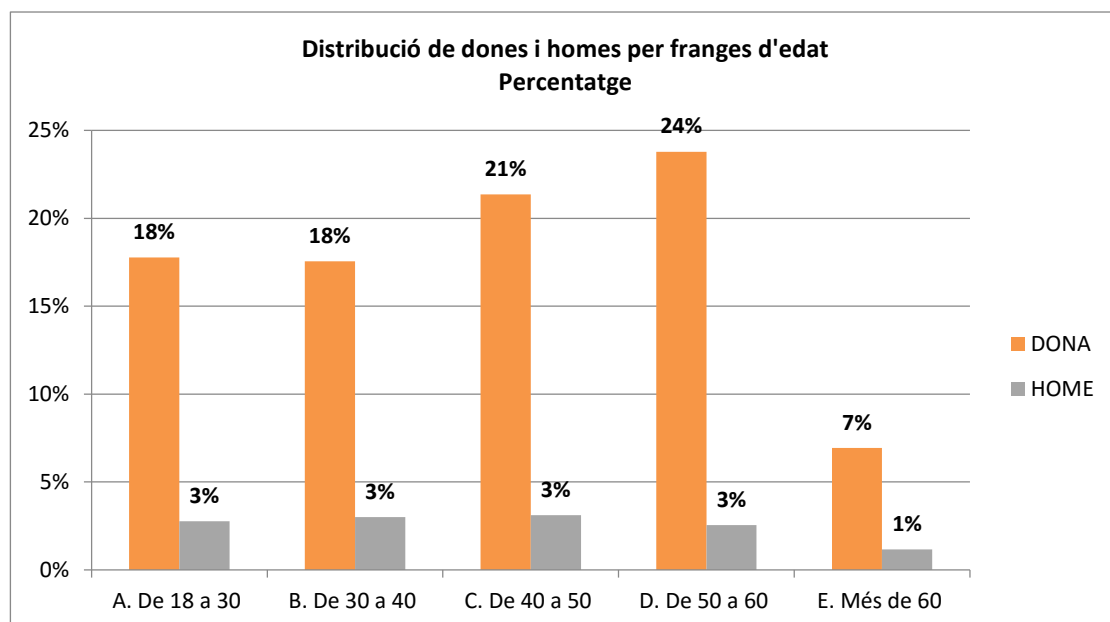
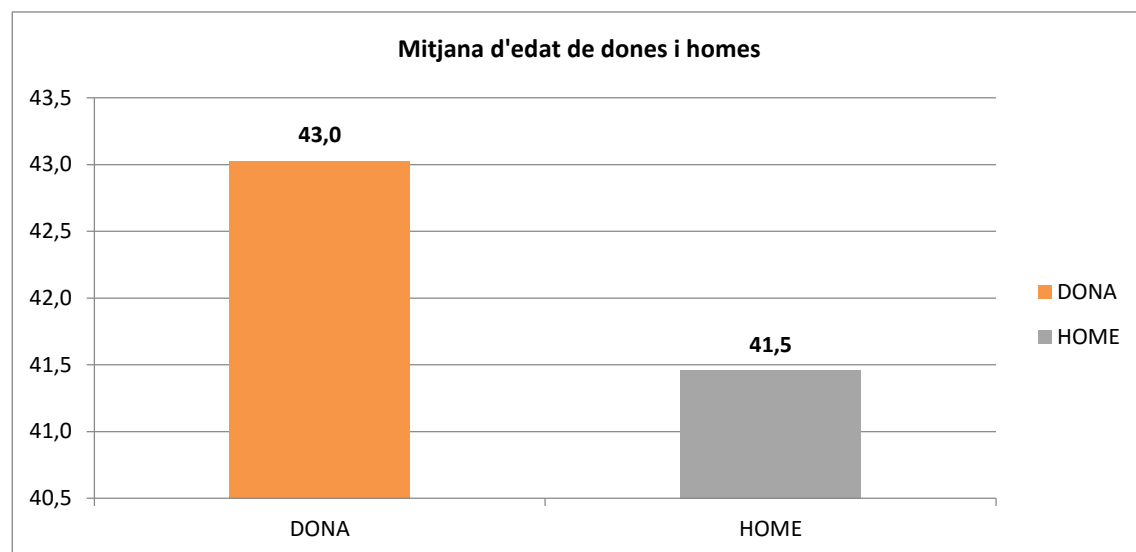
3.1.2.2. Característiques generals de la plantilla

Distribució de la plantilla per antiguitat



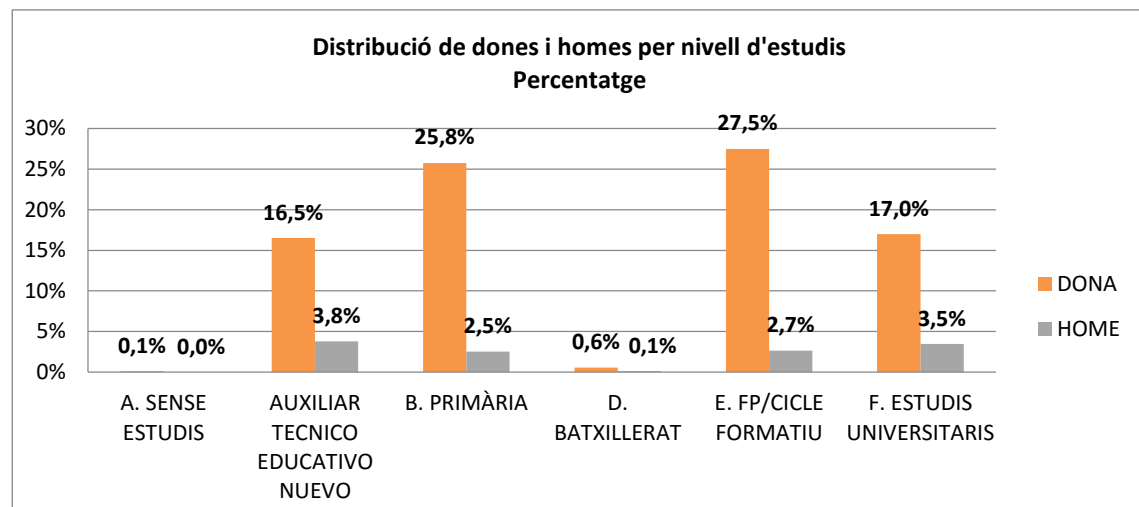
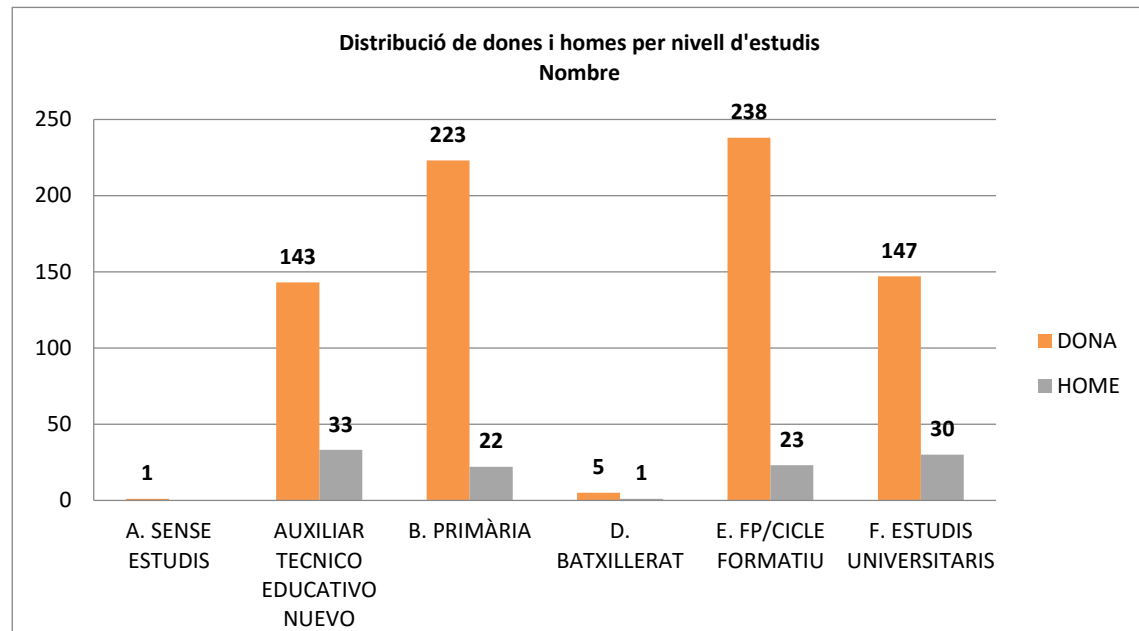
	SI	NO
• Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat? En cas afirmatiu, en quines? Quina explicació hi trobeu? La distribució de la plantilla segons antiguitat s'ha organitzat per trams. El 47% de la plantilla té una antiguitat de menys de 5 anys, seguit pel 21% que té una antiguitat entre 10 i 15 anys. La distribució de dones i homes de més de 30 anys d'antiguitat és similar, però a la resta d'antiguitats la proporció es comporta de forma diferent, sent la presència de dones majoritària. Les diferències existents són explicables segons la proporcionalitat de dones (87%) i homes (13%) a la plantilla.	☒	☐

Distribució de la plantilla per edat



	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? La distribució de la plantilla segons edat s'ha organitzat per franges d'edat. El 51% de la plantilla té entre 40 i 60 anys. Hi ha diferències entre homes i dones a les diferents franges d'edat. Es concentren més dones en tots els intervals d'edat, principalment a la franja entre 50 i 60 anys. Les diferències existents són explicables segons la proporcionalitat de dones (87%) i homes (13%) a la plantilla	☐	☒

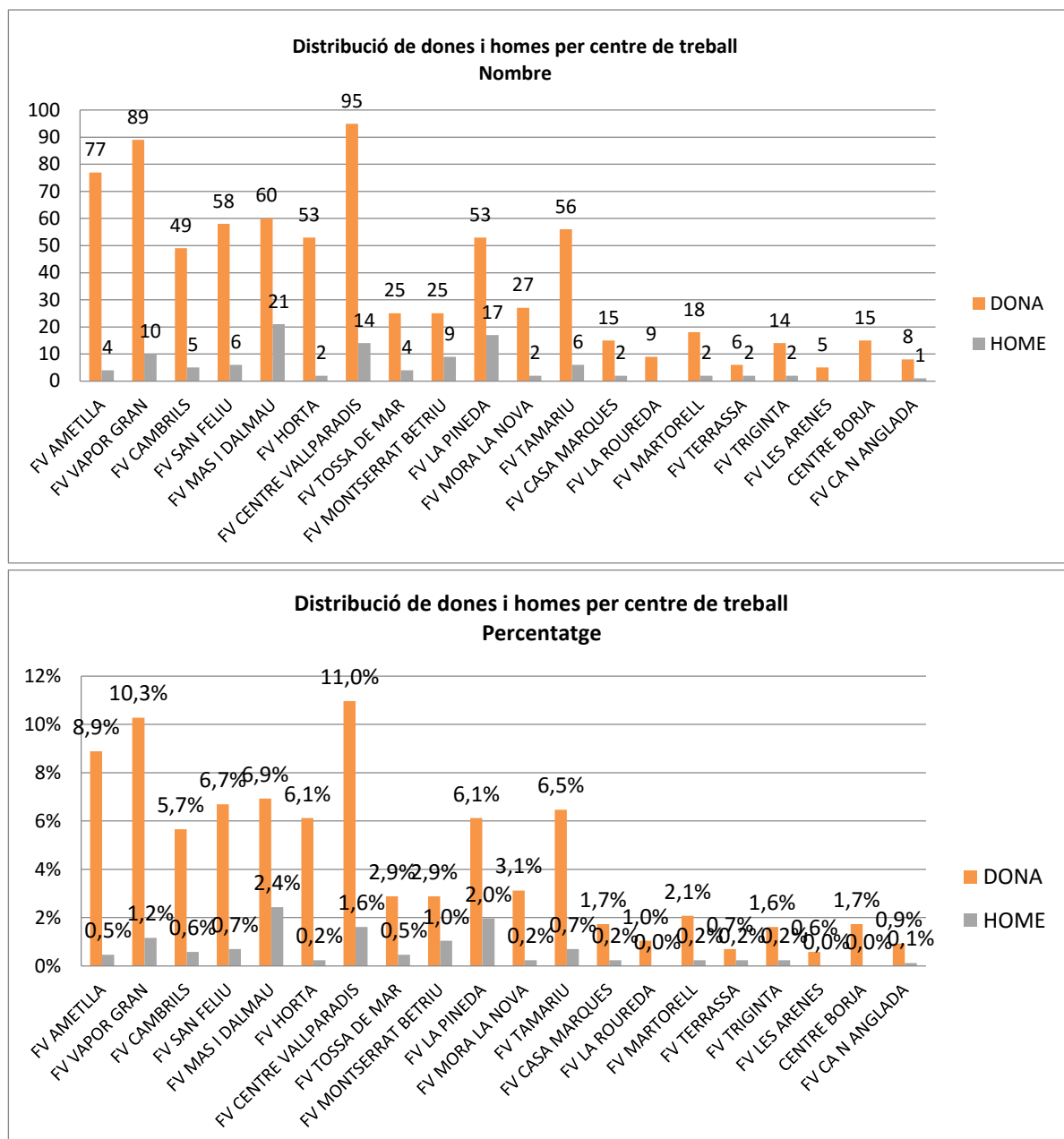
Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats



	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al nivell de formació? En cas afirmatiu, quines? El 30,9% de la plantilla té estudis secundaris. Hi ha diferències entre homes i dones segons el nivell d'estudis finalitzat, a excepció del batxillerat i als professionals sense estudis. Les diferències existents són explicables segons la proporcionalitat de dones (87%) i homes (13%) a la plantilla	☐	☒

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

Distribució de la plantilla per centre de treball



- Hi ha centres de treball amb més presència masculina o femenina?

En cas afirmatiu, en quins centres de treball es concentren més dones o homes? Quina explicació hi trobeu?

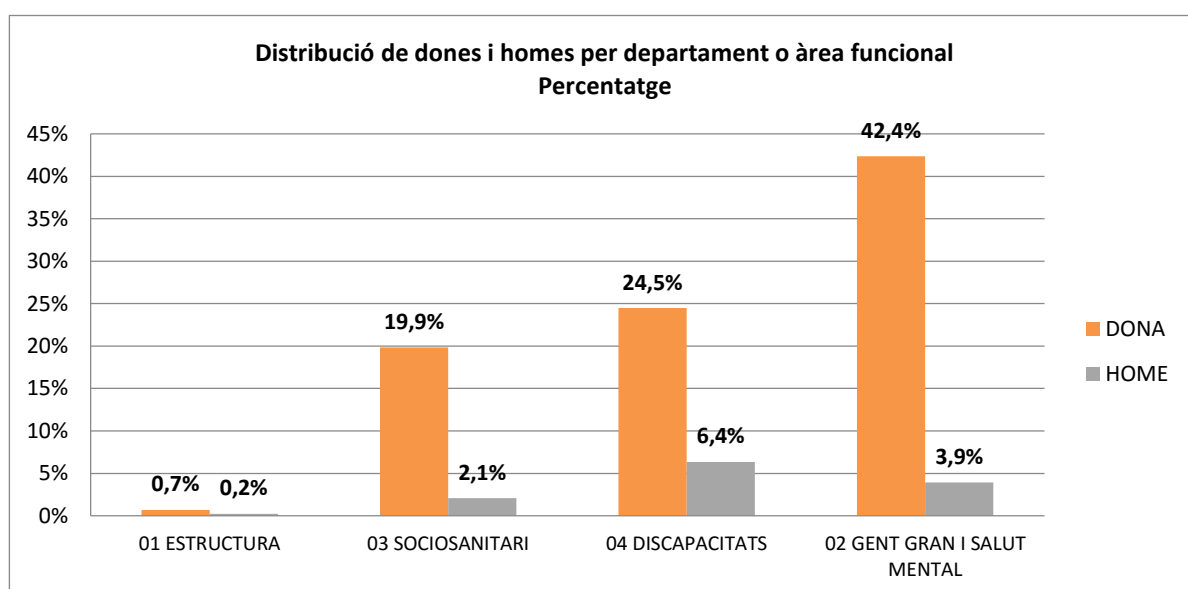
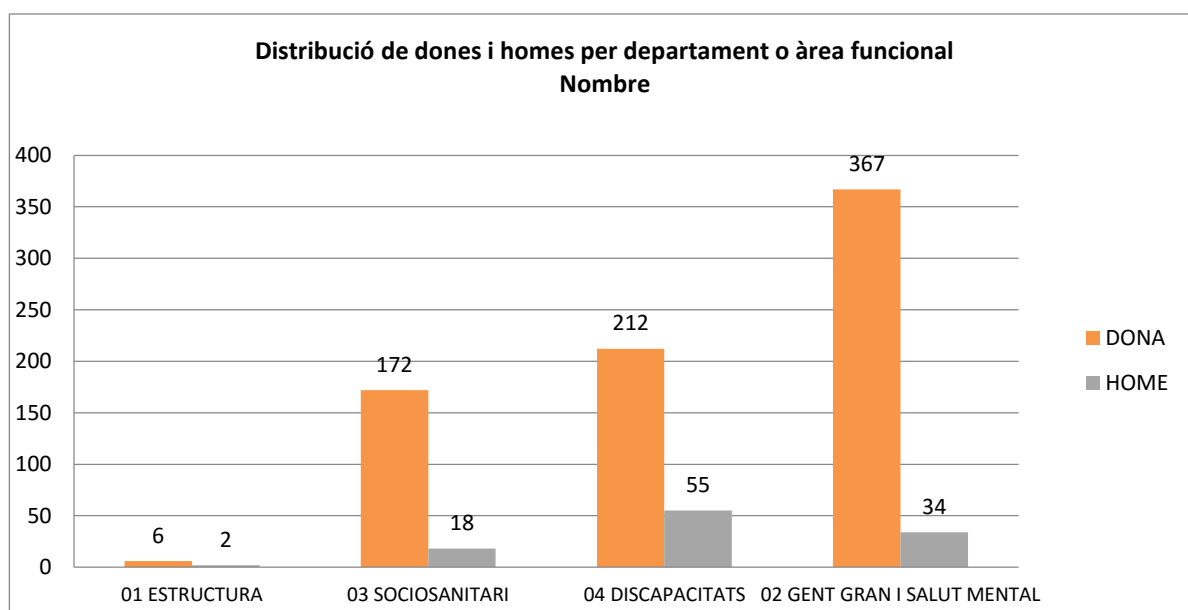
La distribució de la plantilla segons centre de treball s'ha organitzat en els següents grups:
FV Mas i Dalmau, FV La Pineda, FV Centre Vallparadís, FV Vapor Gran, FV Montserrat Betriu,
FV Tamariu, FV San Feliu, FV Cambrils, FV Tossa de mar, FV Ametlla, FV Martorell, FV

SI NO

☐ ☒

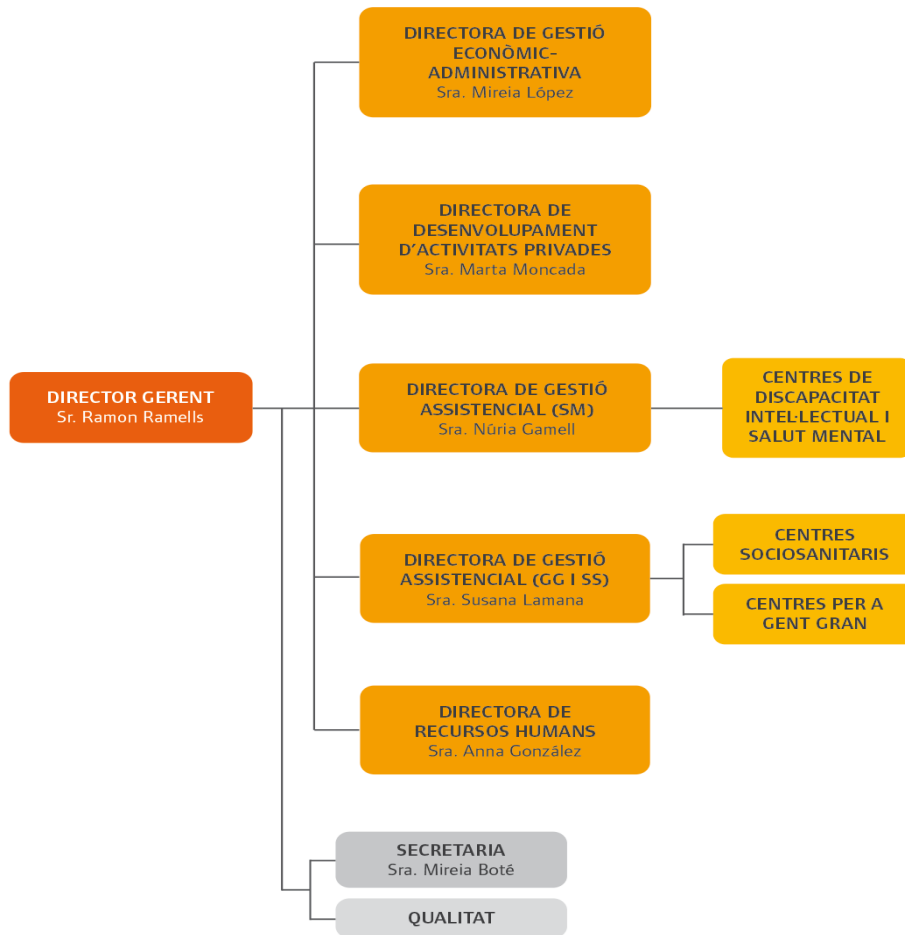
Triginta, FV Terrassa, FV Horta, FV Casa Marques, FV Mora la Nova, FV Can Anglada, Centre Borja, FV La Roureda, i FV Les Arenes Hi ha més presència femenina a tots els centres de treball. Hi ha alguns centres de treball que estan compostats per 100% de plantilla femenina. Les diferències existents són explicables segons la proporcionalitat de dones (87%) i homes (13%) a la plantilla		
--	--	--

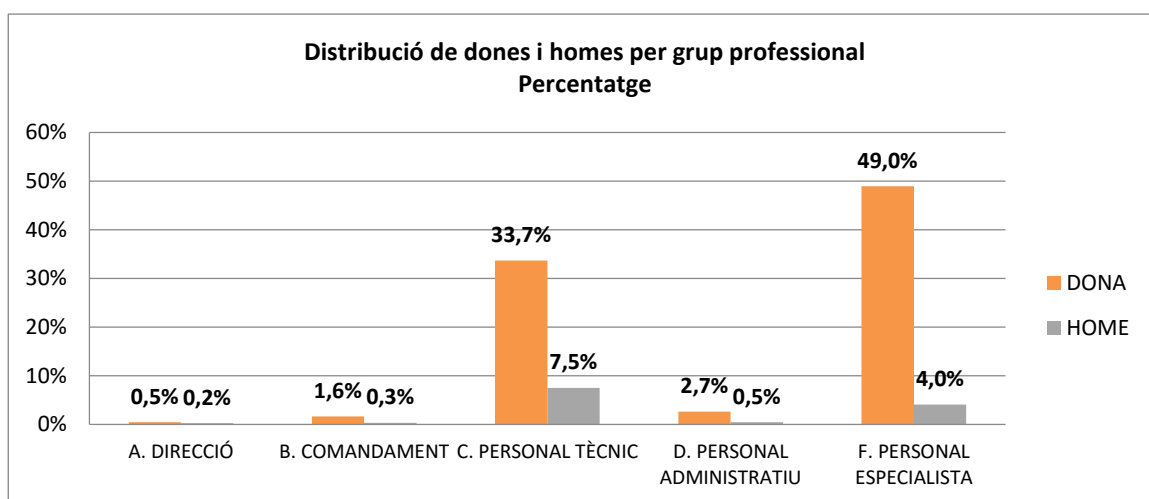
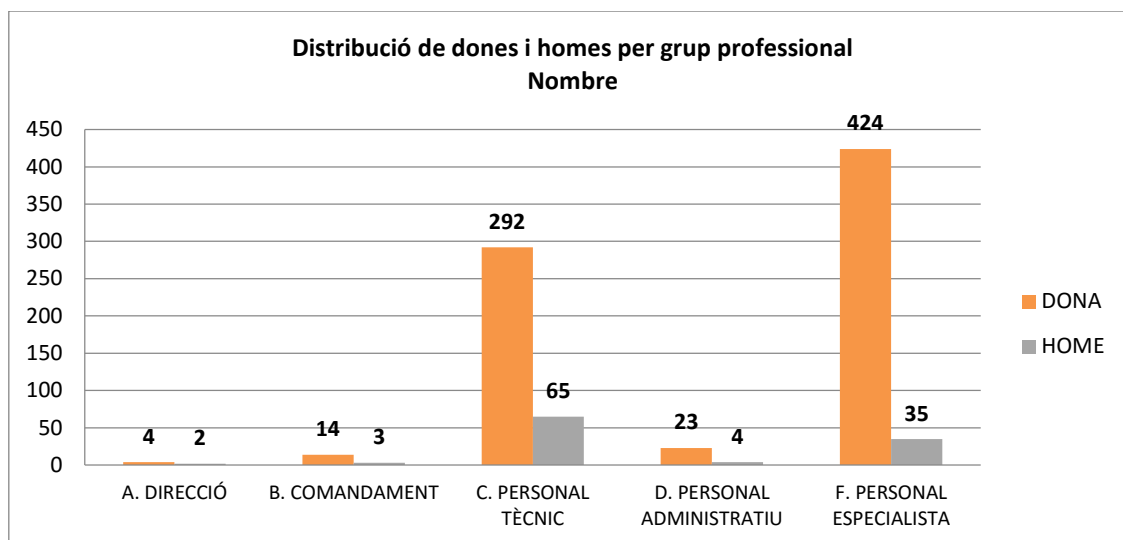
Distribució de la plantilla per departaments o àrees funcionals.



	SI	NO
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a tots els departaments? No hi ha equilibri en la presència de dones i homes	☐	☒
Hi ha algun departament on hi hagi un percentatge important de dones/homes? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? El nombre de treballadores dones és superior en totes les àrees. Les diferències existents són explicables segons la proporcionalitat de dones (87%) i homes (13%) a la plantilla	☒	☐

Distribució de la plantilla per nivell professional.



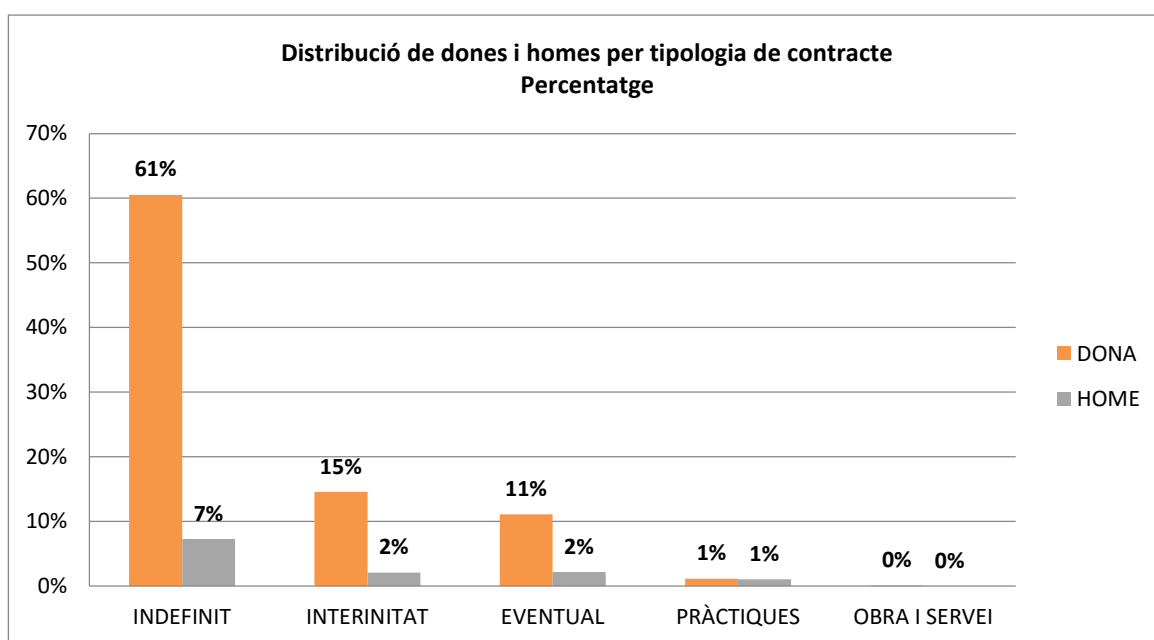
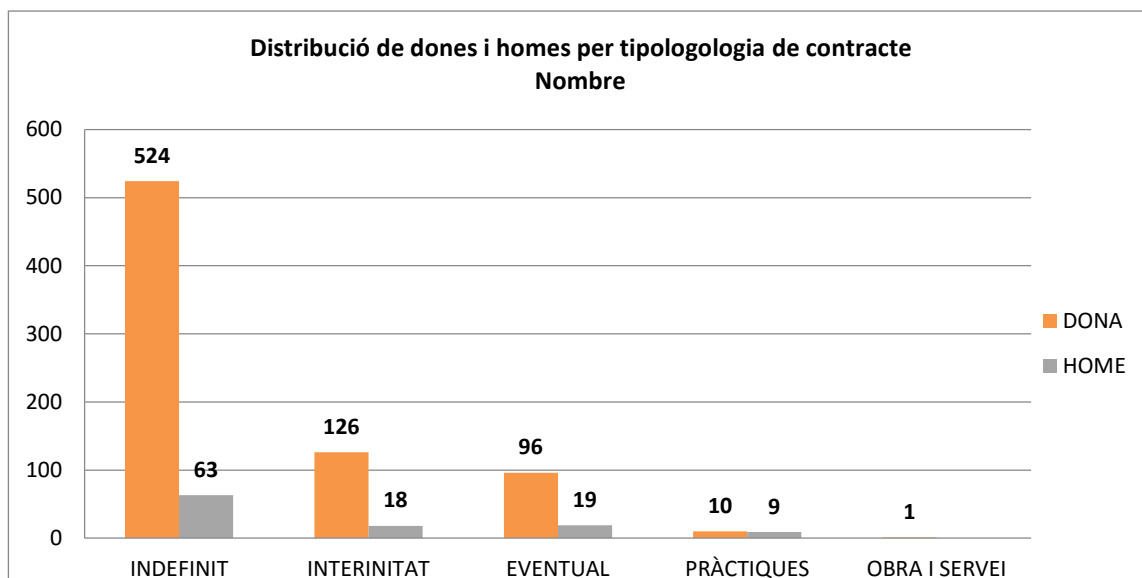


	SI	NO
En quina proporció estan representades les dones a l'equip directiu? I al col·lectiu de comandaments intermedis? A l'equip directiu el percentatge de representació de dones és més alt, 4 dones per dos homes, és a dir, 66% dones per 18% homes. En l'equip de comandaments intermedis la proporció és 82% dones i 18% homes.	☐	☐
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents nivells? No hi ha equilibri en cap nivell professional	☐	☒
Hi ha algun nivell on hi hagi un percentatge important de dones/homes? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? La proporció de dones sobresurt una mica en el nivell de personal especialista. 92% dones per 8% homes. A nivell de direcció és on la proporció d'homes és més alta, 33%. A la resta de nivells la proporció és similar a la de la plantilla en general (87 % dones i 13% homes).	☒	☐

• Es concentren les dones o els homes a determinats nivells? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? Les dones es concentren en el nivell de personal especialista i els homes en el nivell de personal tècnic.	☒	☐
• En cas que hi hagi subrepresentació de dones o homes a determinats nivells, realitza l'empresa accions o mesures per corregir-ho? En cas afirmatiu, quines accions porteu a terme?	☐	☒

3.1.2.4. Condicions contractuals de dones i homes

Distribució de la plantilla per tipologia de contracte.

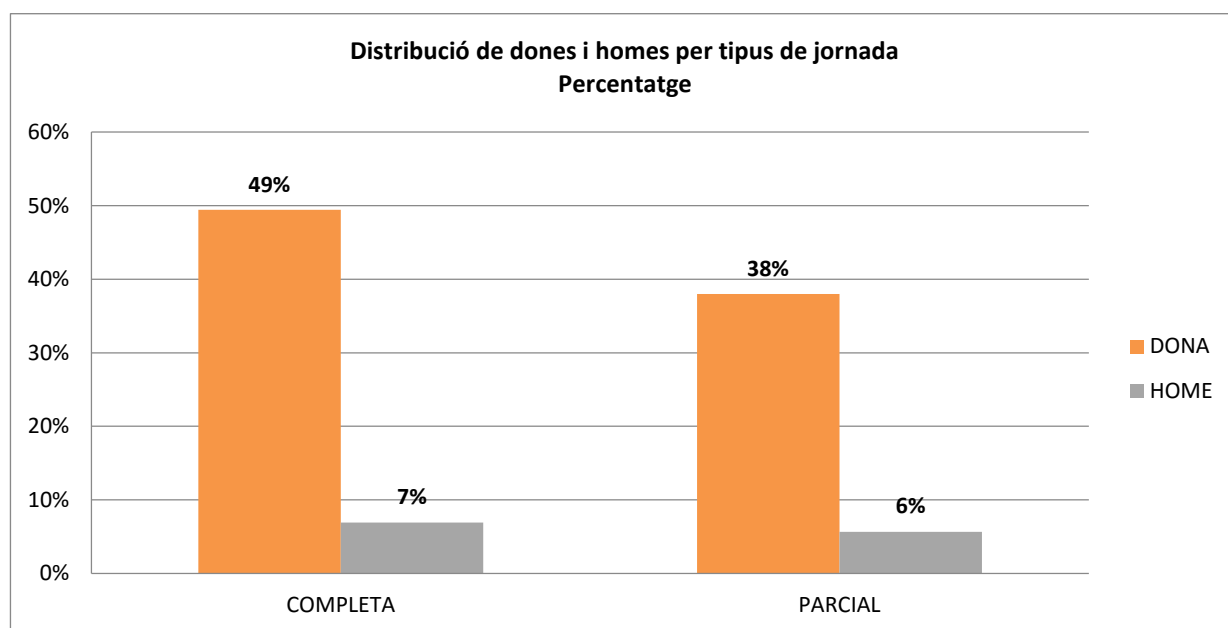
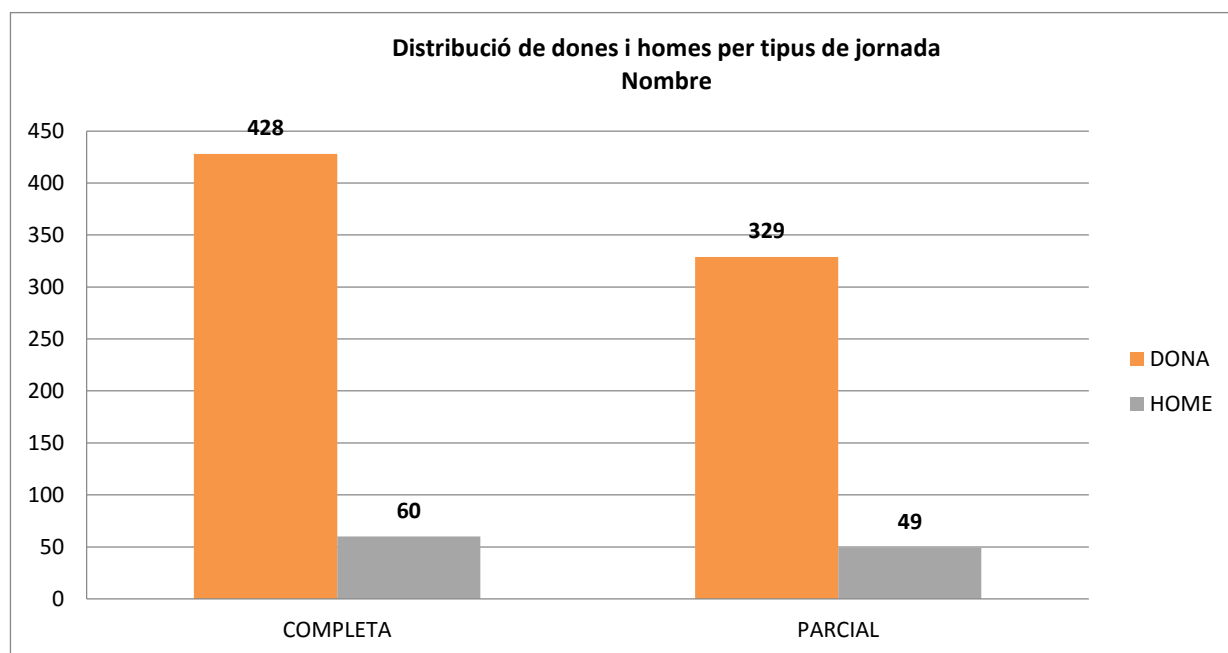


	SI	NO
Tenint en compte les dades, com és la situació de dones i homes pel que fa a la temporalitat? El 68% dels contractes són indefinits. Hi ha més contractació indefinida en el col·lectiu femení (70%) que en el masculí (58%), respecte al total de contractes (866).	☐	☐

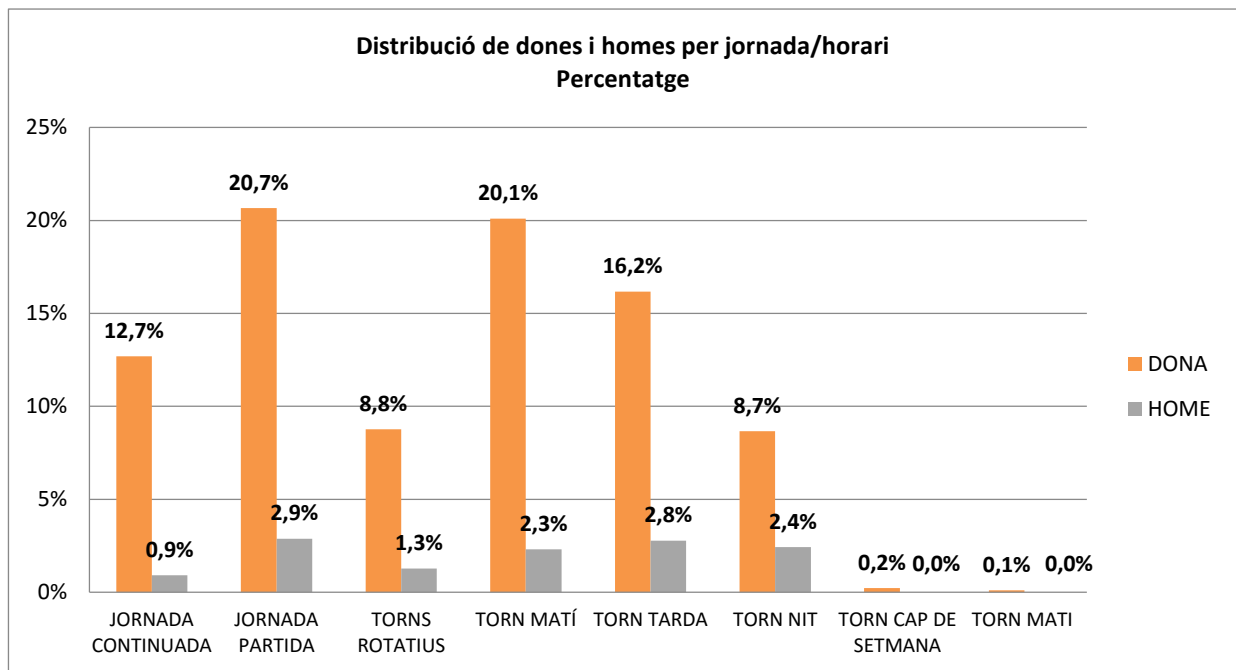
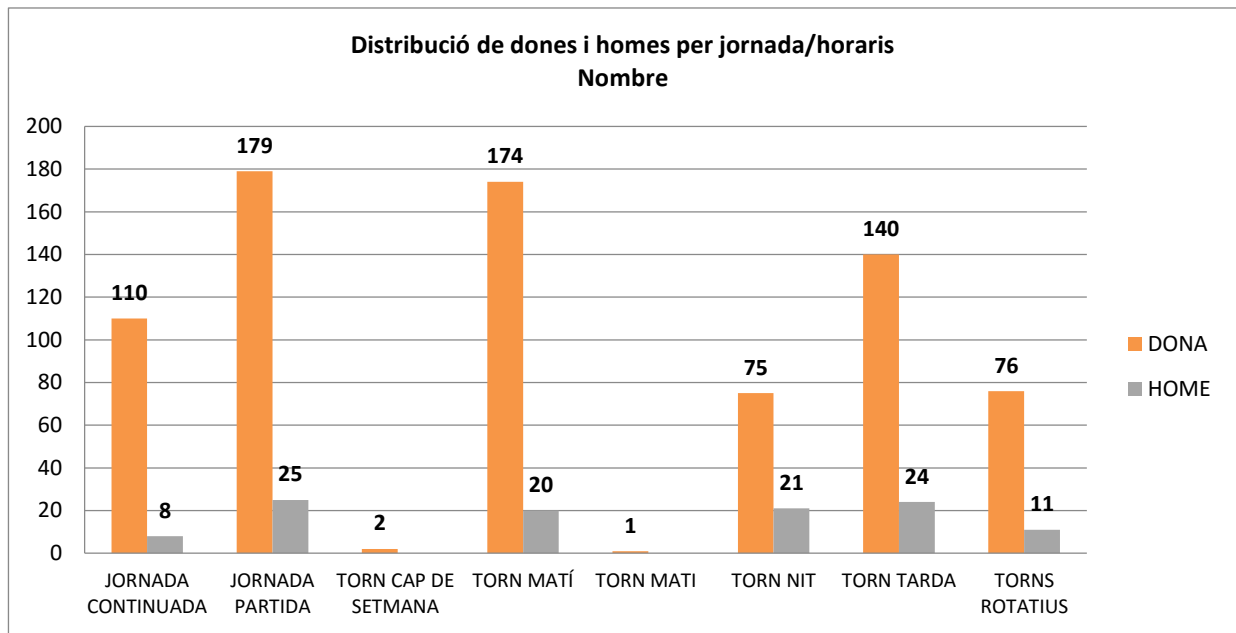
• Es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contracte? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? Es concentren més dones en la contractació indefinida.	☒	☐
--	-------------------------------------	--------------------------

3.1.2.5. Tipologia de jornada de dones i homes

Distribució de la plantilla per tipus de jornada



Distribució de la plantilla per tipus de jornada/horaris



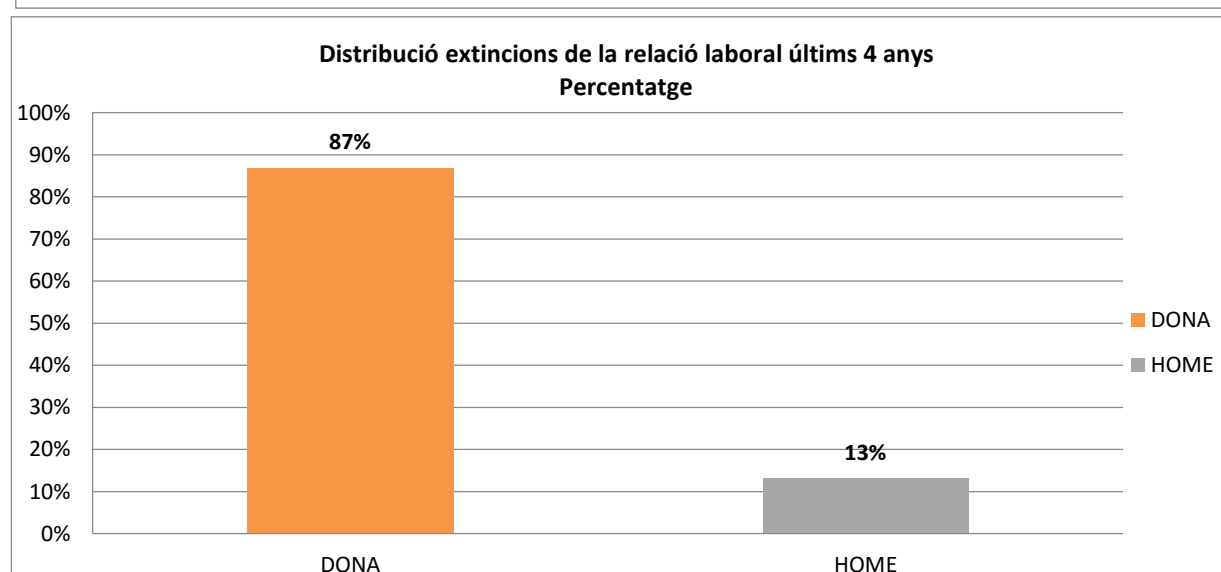
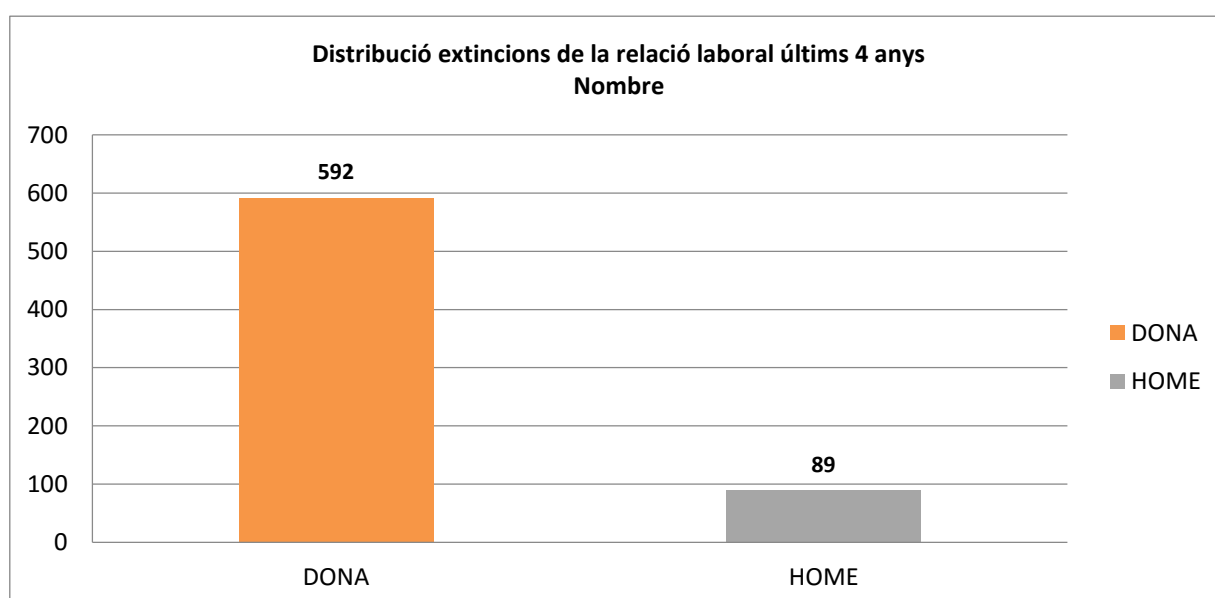
	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes als diferents tipus de jornada? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? El 56% de la plantilla té jornada completa i el 44%, jornada parcial. La distribució és molt similar i les diferències existents són explicables segons la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.	☒	☐

• Es concentren les dones o els homes en determinades jornades? I horaris? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? Les dones es concentren en jornada partida o torn de matí. Els homes en jornada partida i torn de tarda, però sense diferències significatives.	☒	☐
• 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? NO APLICA	☐	☐

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

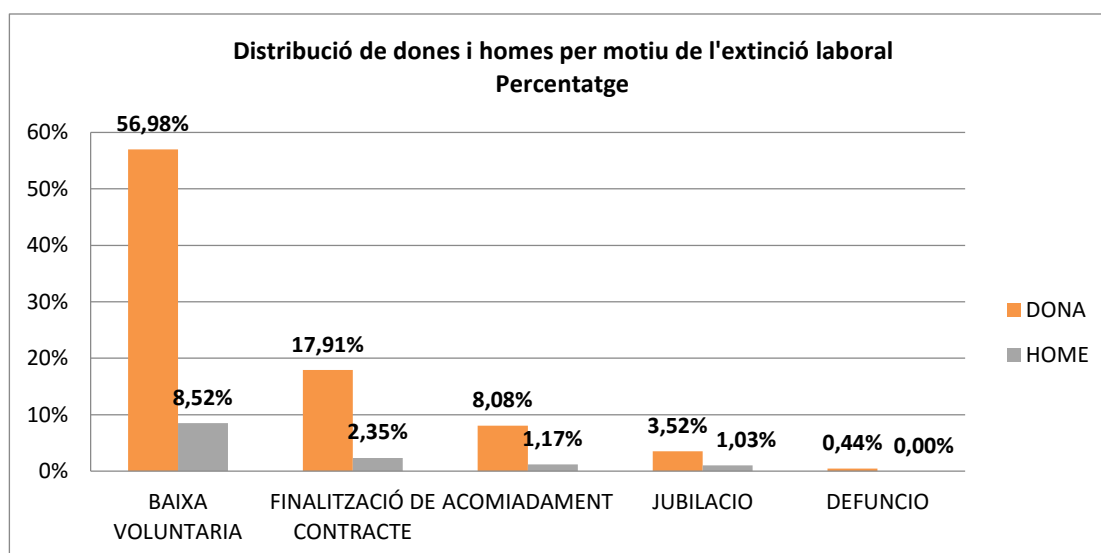
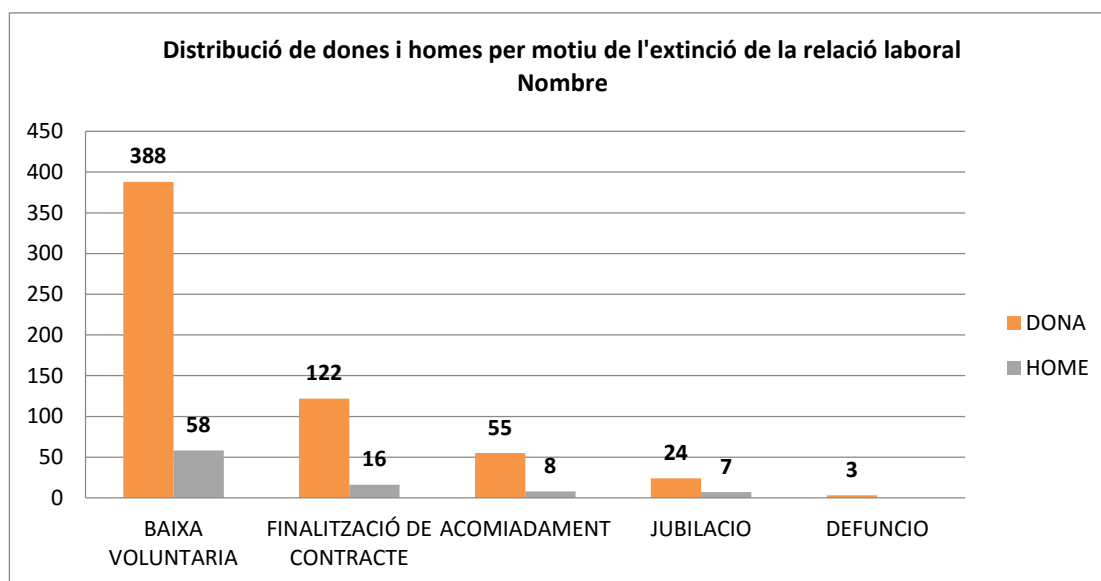
	SI	NO
En cas de baixes voluntàries, es realitza a les persones una “entrevista de sortida”? Es realitza entrevista de sortida telefònica. En el cas de posicions directives, de comandament o clau, es realitza entrevista presencial.	☒	☐
En cas afirmatiu, alguns dels motius de baixa voluntària dels quatre últims anys es poden adscriure al gènere/sexe, inclosos motius d’ordenació del temps de treball i conciliació? Fan referència a altres aspectes que en cap cas poden adscriure al gènere/sexe	☐	☒

Extincions de la relació laboral els últims quatre anys



	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a les extincions de la relació laboral produïdes els últims quatre anys? Compareu aquesta dada amb la presència de dones i homes en plantilla. En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? El 87% de les extincions de la relació laboral han estat dones, mentre que el 13% han estat d'homes Les diferències existents són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla (87% dones, 13% homes).	☐	☒

Distribució de les extincions de relació laboral per motiu.



	SI	NO
• Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al motiu de l'extinció de la relació laboral? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? Les diferències existents són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.	☐	☒
• Creieu que dones i homes tenen la mateixa estabilitat a l'organització? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?	☐	☒

3.1.2.7. Conclusions de l'àmbit condicions laborals

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit condicions laborals	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Presència de dones i homes a tota l'organització</u>	<u>Presència de dones i homes a tota l'organització</u> - Aconseguir equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla.
<u>Característiques generals de la plantilla</u> <u>Distribució de la plantilla per antiguitat</u> <u>Distribució de la plantilla edat</u> - No hi ha diferències entre homes i dones a les diferents franges d'edat. <u>Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats</u> - No hi ha diferències entre homes i dones pel que fa al nivell de formació.	<u>Característiques generals de la plantilla</u> <u>Distribució de la plantilla per antiguitat</u> - Aconseguir equilibri entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat. <u>Distribució de la plantilla edat</u> <u>Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats</u>
<u>Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització</u> <u>Distribució de la plantilla per centre de treball</u> <u>Distribució de la plantilla per departaments o àrees funcionals</u> <u>Distribució de la plantilla per nivell professional</u>	<u>Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització</u> <u>Distribució de la plantilla per centre de treball</u> -Aconseguir equilibri pel que fa a la presència de dones i homes en els diferents centres de treball <u>Distribució de la plantilla per departaments o àrees funcionals</u> - Aconseguir equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a tots els departaments. <u>Distribució de la plantilla per nivell professional</u> - Aconseguir equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents nivells professionals. - Aconseguir incrementar la representació d'homes a l'equip especialista i la representació de dones a l'equip tècnic. - Realitzar accions o mesures per corregir la subrepresentació de dones i homes a determinats nivells professionals.
<u>Condicions contractuals de dones i homes</u> - El 68% dels contractes són indefinits. - Es concentren més contractes indefinits en el col·lectiu femení - El percentatge de contractes eventuais és baix	<u>Condicions contractuals de dones i homes</u> -Aconseguir equiparar la proporció de contractació indefinida entre dones i homes

<u>Tipologia de jornada de dones i homes</u> - No hi ha diferencia entre dones i homes segons la tipologia de jornada.	<u>Tipologia de jornada de dones i homes</u>
<u>Evolució i motius de les extincions de la relació laboral</u> - Es realitza a les persones una entrevista de sortida. - Els motius de baixa voluntària dels quatre últims anys no es poden adscriure al gènere/sexe, inclosos motius d'ordenació del temps de treball i conciliació. <u>Extincions de la relació laboral els últims quatre anys</u> - No hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a les extincions de la relació laboral produïdes els últims quatre anys. <u>Distribució de les extincions de relació laboral per motiu</u> - No hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al motiu de la extinció de la relació laboral.	<u>Evolució i motius de les extincions de la relació laboral</u> <u>Extincions de la relació laboral els últims quatre anys</u> <u>Distribució de les extincions de relació laboral per motiu</u>

3.1.3. Accés a l'organització

3.1.3.1. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a l'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. Es dona cabuda a candidats de qualsevol gènere i per això totes les convocatòries es fan respectant aquesta premissa. S'inclou logotip d'igualtat a tots els anuncis de convocatòries. La decisió sobre el candidat seleccionat es fa segons criteris d'idoneïtat de competències professionals, d'experiència i tècniques, independentment del gènere.	☒	☐
• Hi ha definicions dels diferents llocs de treball? En cas afirmatiu, en aquestes definicions es fa referència exclusivament a competències professionals? Sí. En les definicions de llocs de treball només es fa referència a les competències professionals.	☒	☐
• Disposeu d' un protocol de selecció. En cas afirmatiu, com aquest protocol inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes? Fent convocatòries de les places amb llenguatge inclusiu per permetre accedir a les vacants tant a homes com a dones, indistintament., disposant de DLT's descrites respectant el mateix criteri, així com aplicant sistemes de selecció objectius i orientats a validar competències professionals.	☒	☐
• A les ofertes o convocatòries d'ocupació, es denominen els llocs de treball amb un llenguatge inclusiu? 	☒	☐

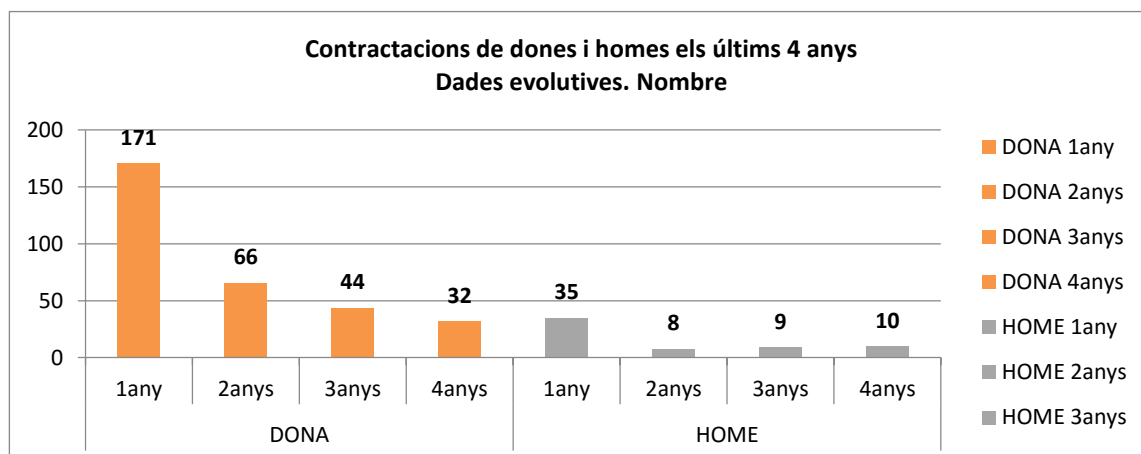
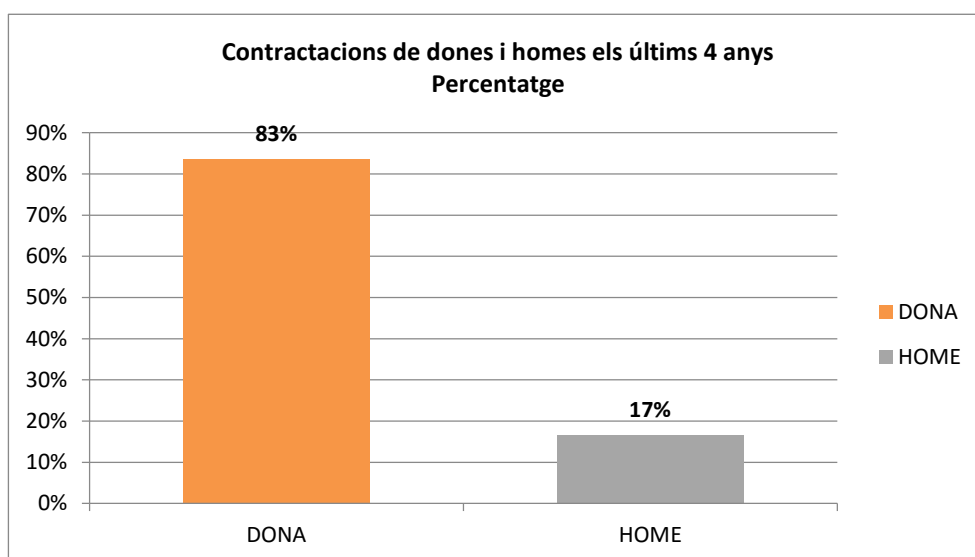
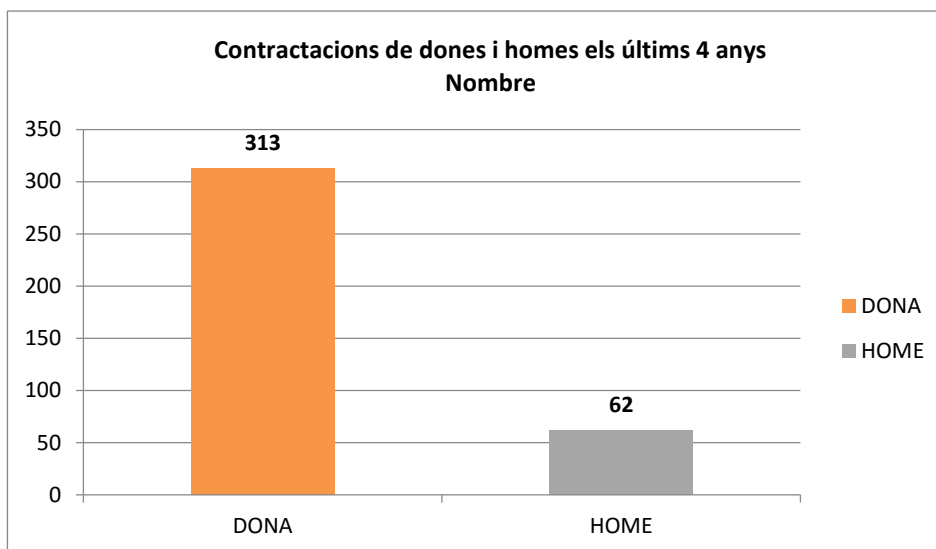
En el cas que la selecció l'encarregueu a una empresa externa (consultoria, ETT, etc.), li exigiu que vetlli per la igualtat de dones i homes. En cas afirmatiu, quins han estat els resultats?	☐	☒
---	--------------------------	-------------------------------------

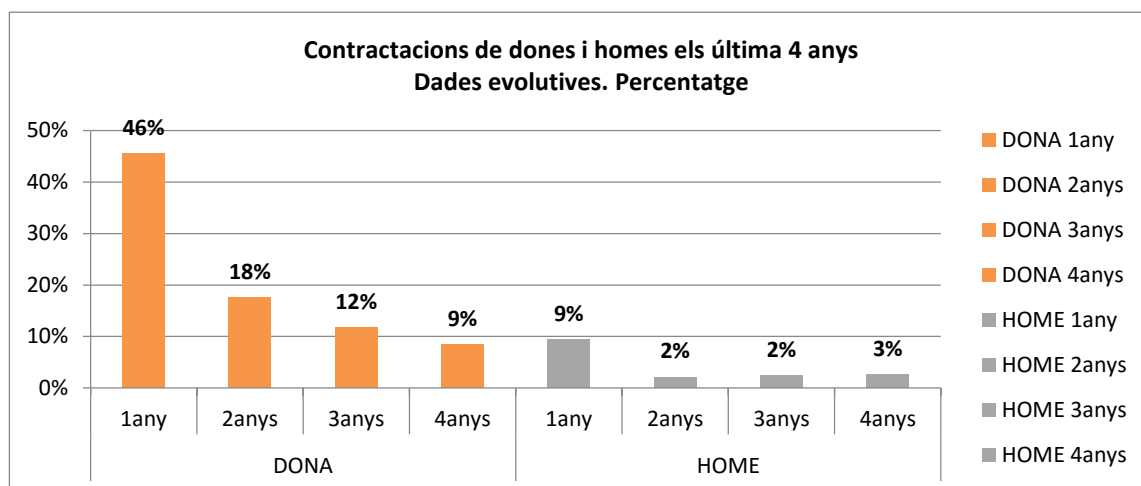
3.1.3.2. Procés de selecció i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització

	SI	NO
Les persones que realitzen els processos de selecció s'han format en igualtat de dones i homes? Sí en el Mòdul de sensibilització en matèria d'igualtat (3h) .	☒	☐
Les entrevistes de selecció les realitza i valora més d'una persona (dona i home)?	☐	☒
Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional? L'entrevista es basa en les competències professionals descrites com a necessàries per al lloc de treball segons la DLT, prova psicotècnica Target Disc i prova psicotècnica EQ-i (aquesta última només en posicions amb component de gestió d'equips)	☒	☐
En els processos selectius, es té en compte la situació personal o familiar de les candidatures? En cas afirmatiu, per quin motiu?	☐	☒
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?	☐	☒
Es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba subrepresentat. Es realitzen convocatòries posant el gènere menys representat abans (ex: Infermer/a; Mosso/a sanitària, etc..) En cas afirmatiu, especifiqueu en quins casos?	☒	☐

3.1.3.3. Evolució de les contractacions

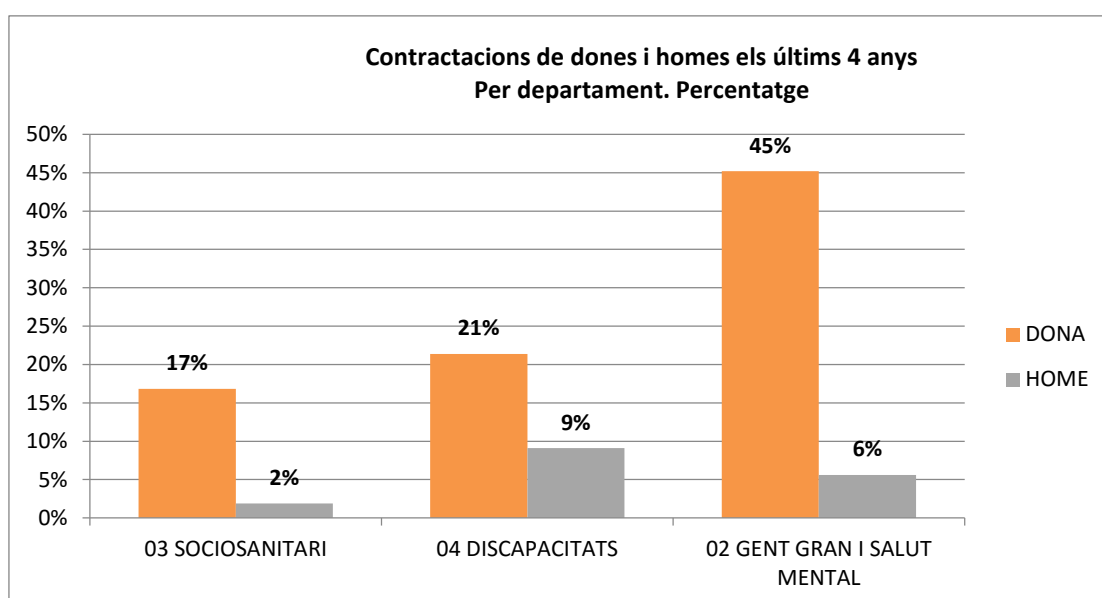
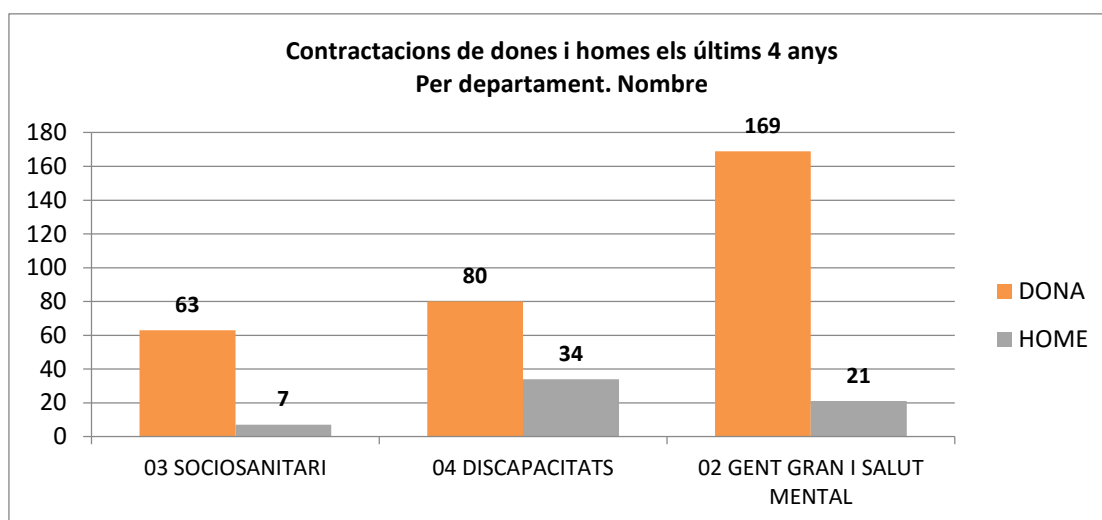
Contractacions produïdes els últims quatre anys





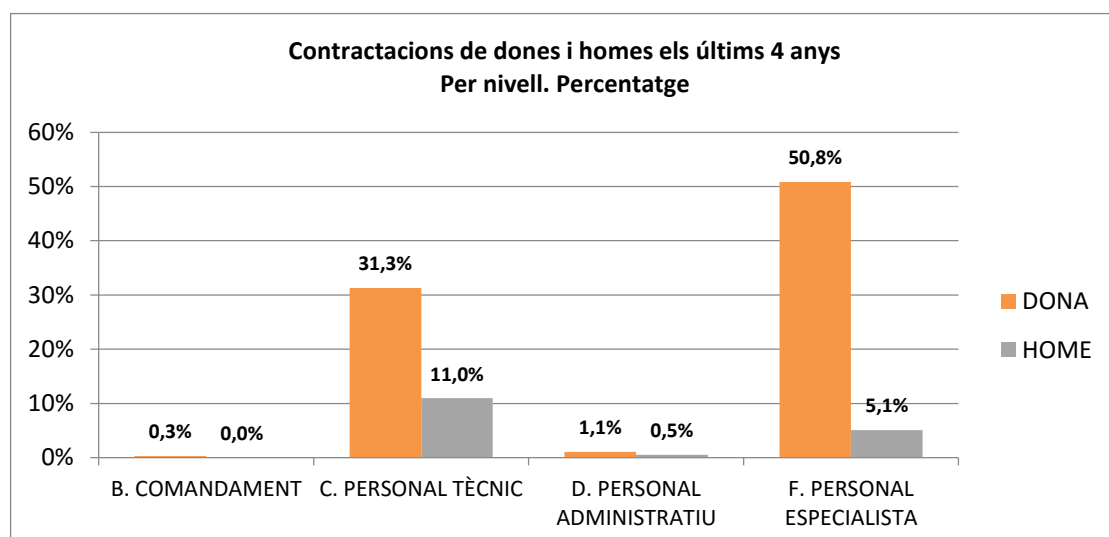
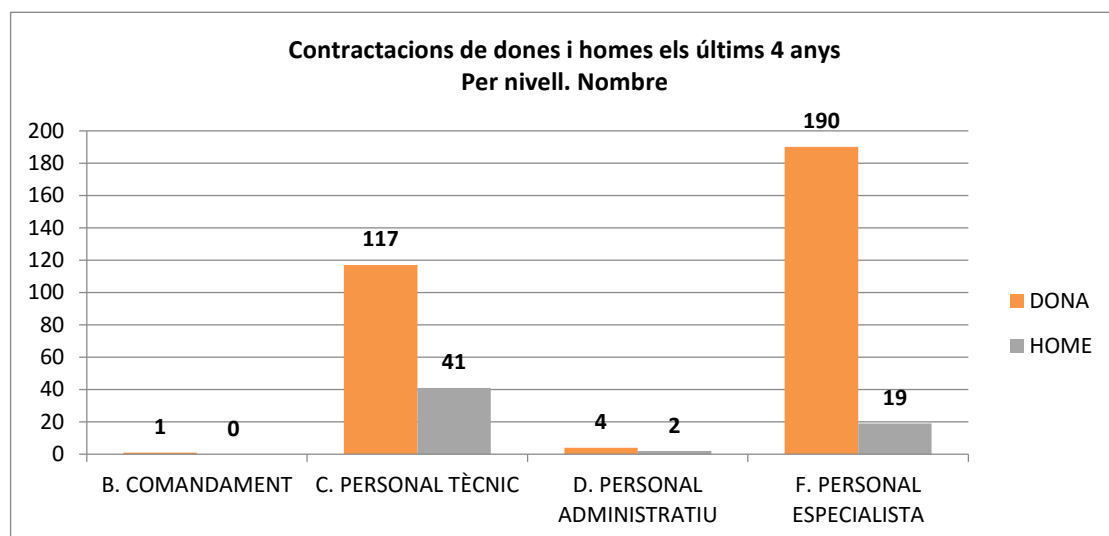
	SI	NO
S'ha rebut un nombre similar de candidatures de dones i homes per participar als processos de selecció que s'han portat a terme els últims quatre anys? En cas negatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? Segons la posició ofertada es poden rebre candidatures similars en relació al sexe, o bé, majoria d'homes o de dones. En tot cas, això fa referència a la demanda del mercat que fa que hi hagi més dones o homes segons la professió, no a requisits establerts per l'organització.	☐	☒
Hi ha equilibri en la contractació de dones i homes? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? En els últims 4 anys hi ha hagut un total de 375 contractacions, de les quals un 83% han estat dones i un 17% homes. Aquest fet es deu a que l'àrea que té més contractació és la de gent gran i salut mental i la seva plantilla està formada majoritàriament per dones.	☐	☒
Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla esdevingui més paritària?	☐	☒

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



	SI	NO
S'han incorporat més dones o homes a un departament concret? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? A l'àrea de gent gran i salut mental s'incorporen més dones que homes, ja que són llocs de treball on els candidats que es presenten a les ofertes de selecció són majoritàriament dones .	☒	☐
Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla, per departaments, esdevingui més paritària? En cas afirmatiu, en quins departaments?	☐	☒

Contractacions produïdes els últims quatre anys per grup professional.



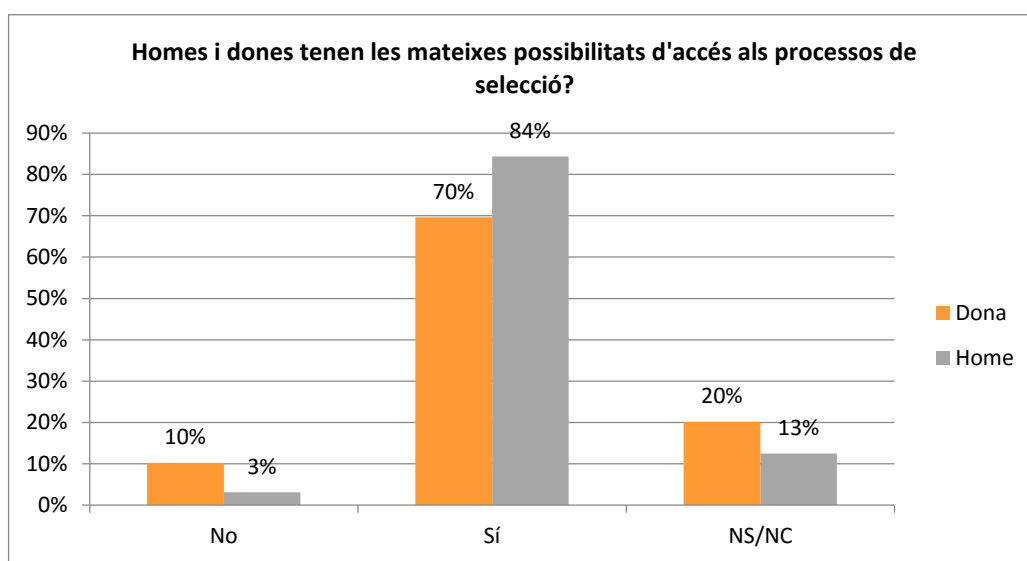
	SI	NO
A les incorporacions dels quatre últims anys, s'observa diferència entre dones i homes pel que fa al grup professional? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? S'observen diferències en tots els grups, on han estat contractades més dones que homes. Algunes de les diferències existents són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla. No obstant, existeixen diferències per grup professional diferents a la proporció. S'observa que han estat contractades més dones al grup de personal especialista (50,8%) i més homes (11%) en personal tècnic.	☒	☐

• Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla, per nivells, esdevingui més paritària? En cas afirmatiu, en quins nivells?	☐	☒
--	--------------------------	-------------------------------------

3.1.3.4. Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals

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

	Dona	Home	TOTAL
<i>Sí</i>	197 (70%)	27 (84%)	224 (71%)
<i>No</i>	29 (10%)	1 (3%)	30 (10%)
<i>NS/NC</i>	57 (20%)	4 (13%)	61 (19%)
Total	283(100%)	32(100%)	315 (100%)



El 71% de les persones enquestades creuen que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció.

Observem que dones i homes tenen una percepció diferent en referència aquesta qüestió:

- El 84% dels homes creuen que sí versus el 70% en el cas de les dones.
- El 10% de les dones creuen que no versus el 3% en el cas dels homes.

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

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit accés a l'organització	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització</u> - S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal. - Hi ha definicions dels diferents llocs de treball. Aquestes descripcions únicament fan referència a les competències professionals. - Es disposa d'un protocol de selecció. - A les ofertes de treball, es denominen els llocs de treball amb un llenguatge inclusiu.	<u>Igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització</u> - Exigir a les empreses externes de selecció (consultoria i ETT) que vetllin per la igualtat de dones i homes.
<u>Procés de selecció i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització</u> - Es forma a les persones que realitzen els processos de selecció en igualtat de dones i homes. - Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional. - En els processos de selecció no es té en compte la situació personal o familiar de els candidatures. - En els processos de selecció no es té en compte el sexe de la persona com un element per valorar la idoneïtat per a un determinat lloc de treball. - Es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba subrepresentat.	<u>Procés de selecció i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització</u> - Valorar les entrevistes de selecció per més d'una persona (dona i home).
<u>Evolució de les contractacions</u> <u>Contractacions produïdes els últims quatre anys</u>	<u>Evolució de les contractacions</u> <u>Contractacions produïdes els últims quatre anys</u> - Aconseguir un nombre similar de candidatures de dones i homes per participar als processos de selecció que s'han portat a terme els últims quatre anys. - Aconseguir equilibri en la contractació de dones i homes en els anys futurs. - Aconseguir que les contractacions realitzades esdevinguin més paritàries.
<u>Contractacions produïdes els últims quatre anys per departament o àrea funcional</u>	<u>Contractacions produïdes els últims quatre anys per departament o àrea funcional</u> - Incorporar igualtat de dones i homes segons departament concret o àrea funcional concreta. - Aconseguir contractar de forma paritària segons el departament o àrea funcional.

<u>Contractacions produïdes els últims quatre anys per grup professional</u>	<u>Contractacions produïdes els últims quatre anys per grup professional</u> - Incorporar igualtat de dones i homes segons grup professional. - Aconseguir contractar de forma paritària segons el grup professional.
<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u> - El 71% de les persones enquestades creuen que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció.	<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u>

3.1.4. Formació interna i/o contínua

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

	SI	NO
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la formació interna i/o contínua? En cas afirmatiu, indiqueu com s'expressa. SÍ. S'ha incorporat com a formació obligatòria per els treballadors i treballadores que entren nous a l'entitat el Mòdul de sensibilització en matèria d'igualtat (3h) . La formació busca, d'entrada, aconseguir una primera aproximació dels professionals als conceptes bàsics sobre la igualtat de gènere i, en segon lloc, fer créixer la perspectiva de gènere en el sí de l'organització. El curs tindrà una durada de 3h lectives i es podrà realitzar mitjançant el Campus Virtual. Està format per tres mòduls que introdueixen conceptes bàsics per entendre la igualtat d'oportunitats i la diversitat, els plans d'igualtat i la comissió d'igualtat. Actualment el realitzen de forma obligatòria els nous treballadors i treballadores de l'entitat i es pretén fer un desplegament progressiu de formació per els treballadors i treballadores que actualment treballen a l'entitat, amb especial èmfasi en les persones que participen en els processos de presa de decisions en quan a establiment de salaris, promocions, etc.	☒	☐
Hi ha un protocol o procediment que detalli la gestió de la formació? En cas afirmatiu, com aquest protocol inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes? SÍ. Es realitza un pla de formació anual. El procediment per realitzar el pla de formació té com a partida la recollida de necessitats formatives que fan referència a competències tècniques, o bé, íntimament lligades a la cobertura de necessitats formatives segons col·lectius professionals, independentment del gènere dels membres d'aquests col·lectius.	☒	☐
Es contempla la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona formadora és interna com externa. En cas afirmatiu, com s'integra la perspectiva de gènere en les diferents formacions?	☐	☒

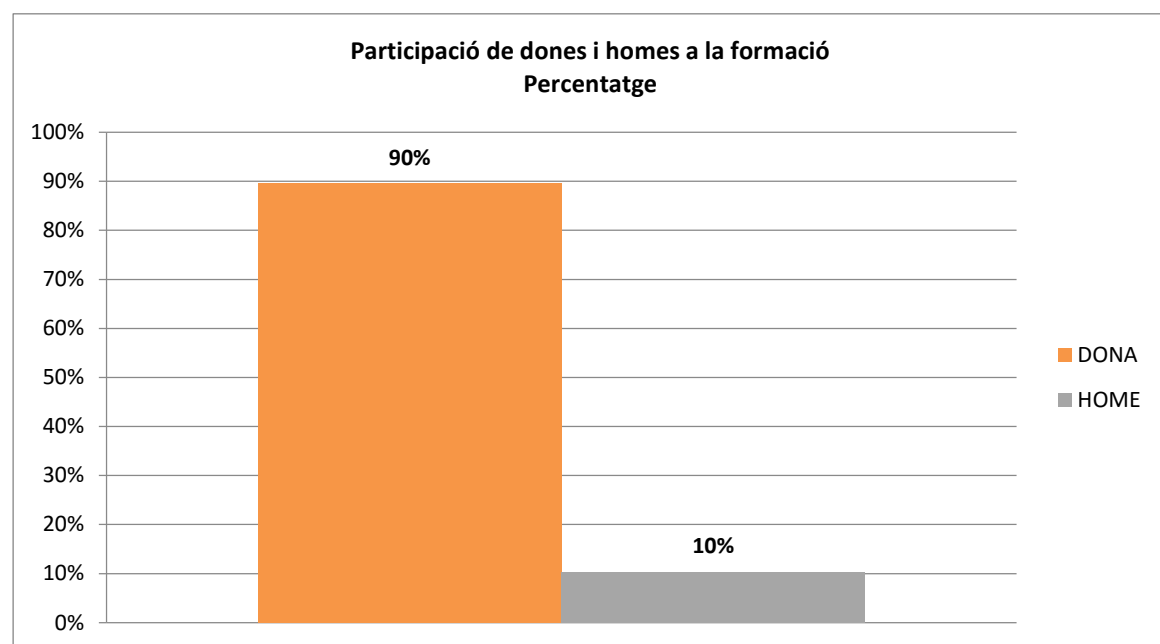
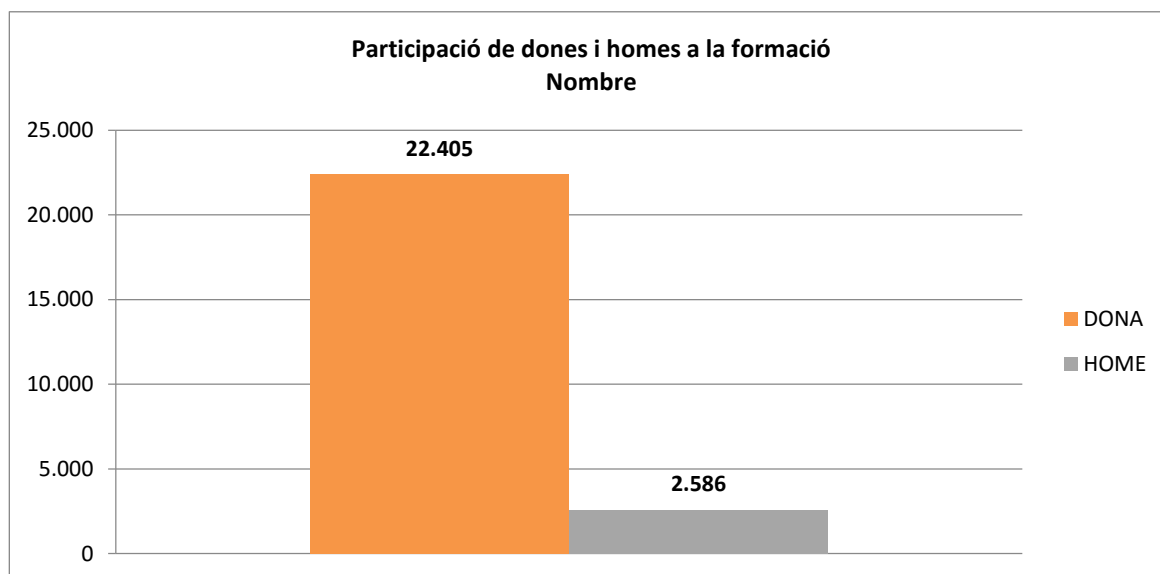
3.1.4.2. Gestió de la formació interna i/o contínua i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats

• Expliqueu com es detecten les necessitats formatives a la vostra organització Es poden detectar a través dels comandaments, a través del propi professional (en aquest cas sol·licitant la formació al comandament) o ve a través dels Representants Legals dels Treballadors (RLT).
• Expliqueu com es garanteix que la plantilla conegui l'oferta formativa, el procés i els canals de comunicació. A través del Campus Virtual, la plataforma virtual de formació de la organització.
• Quin és l'objectiu final de la formació interna i/o contínua a l'organització? Expliqueu com denomineu a la vostra organització la formació i expliqueu l'objectiu que cal assolir a cada tipologia. L'objectiu és millorar la qualificació per el lloc de treball ocupat i promoure el desenvolupament professional
• Quines són les modalitats de formació interna i/o contínua? Expliqueu i detal·leu en què consisteix cada modalitat formativa. Les modalitats de formació fan referència a formació obligatòria (com per exemple en el cas de formacions de PRL), formació específica per a l'obtenció d'un coneixement concret o la formació continuada per a la millora de competències.
• On s'imparteix la formació? Detal·leu el lloc on s'imparteix la formació. Al propi centre de treball, excepte si és una formació transversal oberta a totes les empreses del grup. En aquest cas es faria al centre docent del grup MutuaTerrassa (Edifici docent). En el cas de formació on line la formació s'imparteix a la plataforma virtual de formació (Campus virtual)

	SI	NO
El procés d'accés a la formació garanteix que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats?	☒	☐
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 ofertades fan referència a la necessitat sorgida segons el col·lectiu o àrea professional i per tant estan obertes tant per a homes com per a dones.	☒	☐
Si el vistiplau depèn del/de la superior immediat/a, han rebut aquestes persones amb comandament formació en igualtat d'oportunitats.	☐	☒

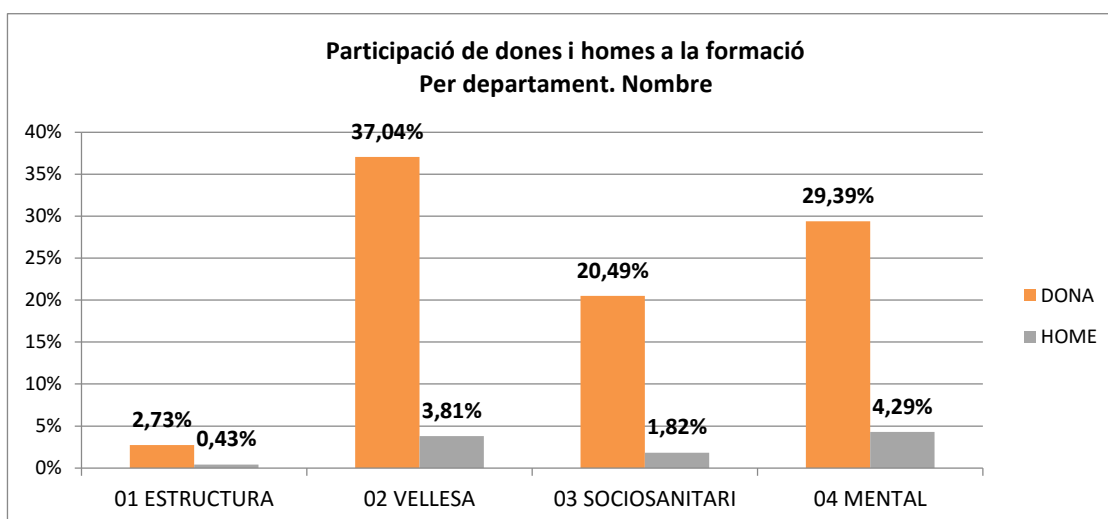
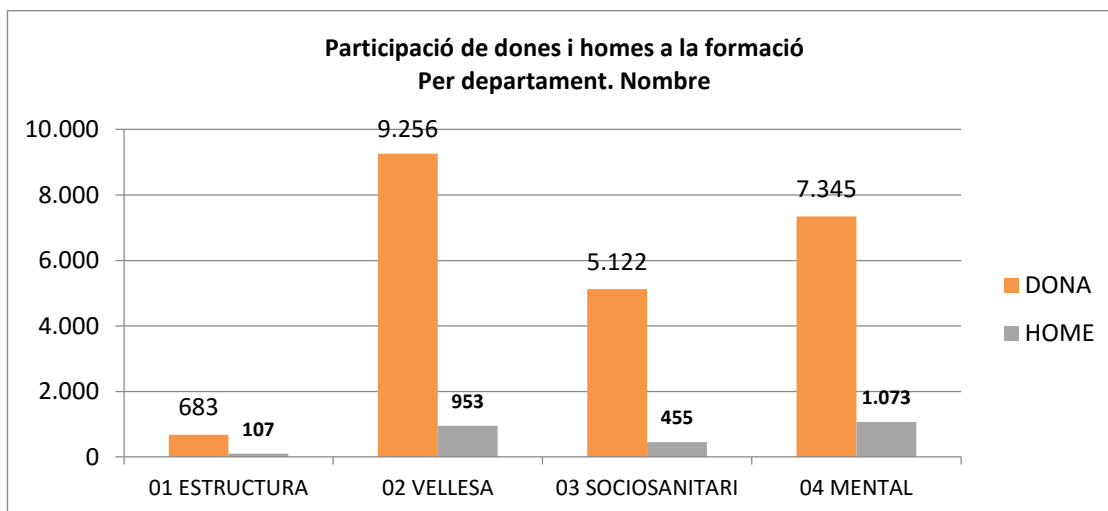
3.1.4.3. Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua

Participació global de dones i homes a la formació



	SI	NO
Han realitzat dones i homes el mateix nombre d'hores de formació? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?	☒	☐
No han realitzat les mateixes hores de formació, ja que el 90% de les hores formatives han estat realitzades per dones. No obstant, les diferències existents són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.		

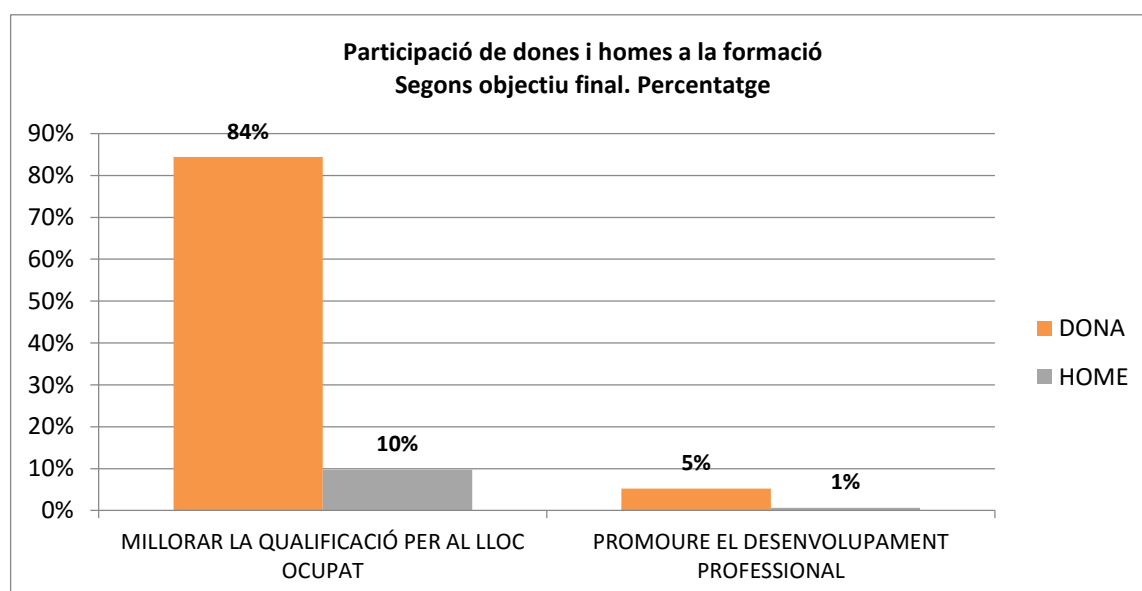
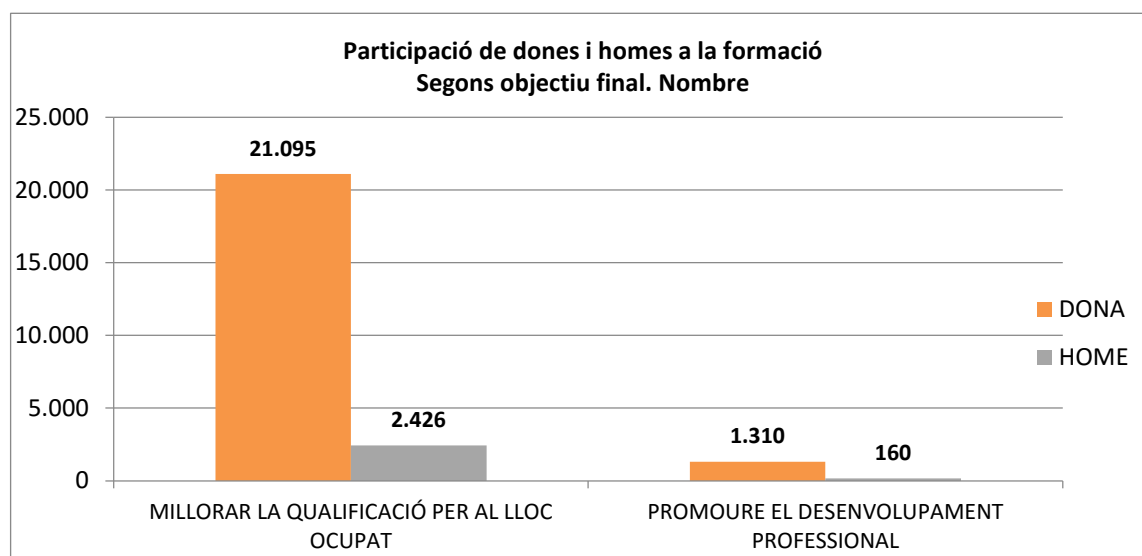
Participació de dones i homes segons departament o àrea funcional



	SI	NO
Tenen el mateix nivell de participació dones i homes segons el departament o àrea funcional? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? No tenen la mateixa participació els homes i dones segons el departament o àrea funcional. Els homes del departament de mental són els que realitzen més hores de formació envers la majoria d'hores de formació realitzades per dones que corresponen a l'àrea de gent gran i salut mental . No obstant, les diferències existents són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.	☐	☒

• Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?	☐	☒
---	--------------------------	-------------------------------------

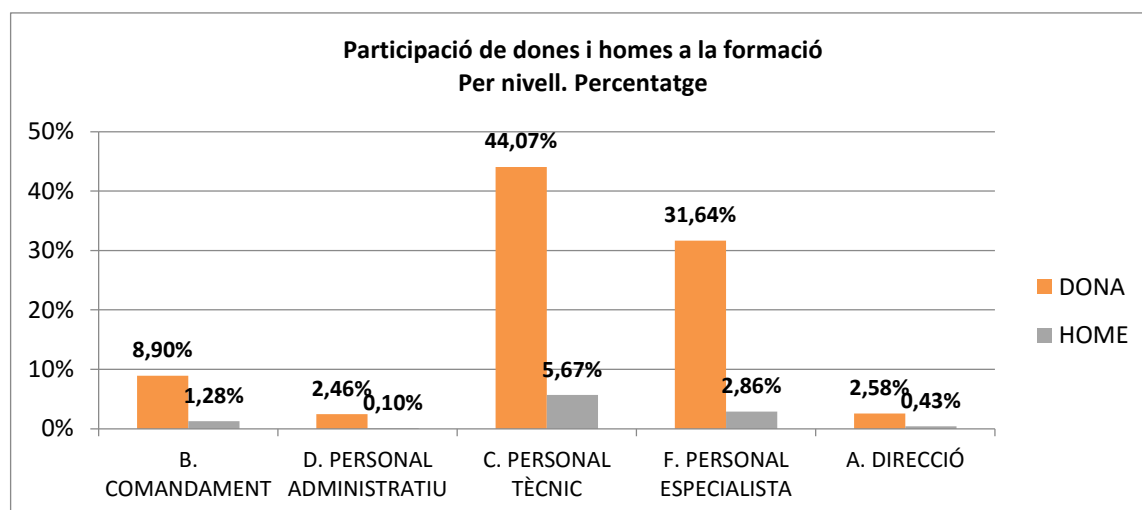
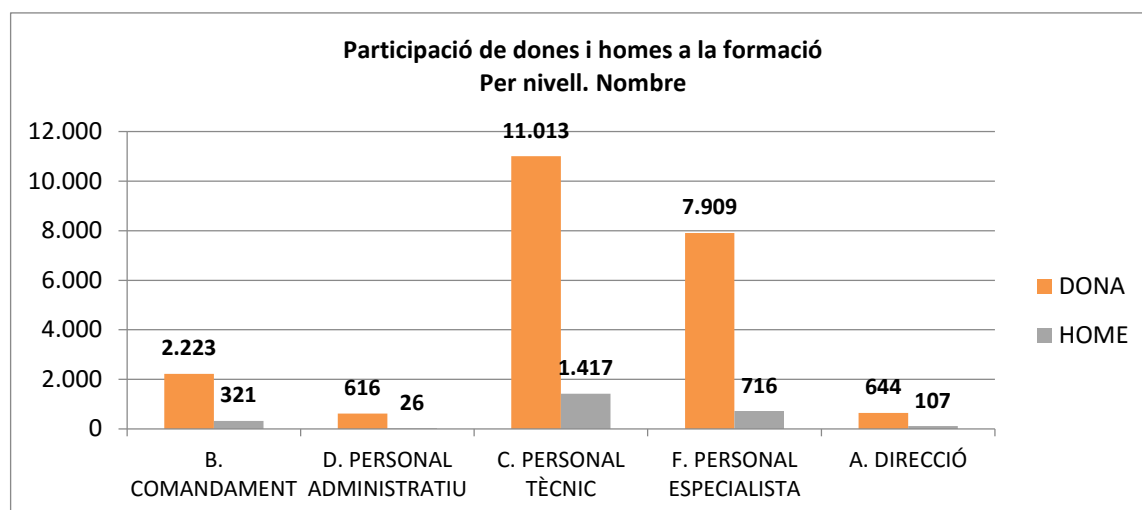
Participació de dones i homes segons l'objectiu final de la formació



	SI	NO
Realitzen dones i homes el mateix tipus de formació segons l'objectiu final? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?	☒	☐
El percentatge de dones i homes que han participat en formacions que tenen per objectiu promoure el desenvolupament professional és similar.		
El percentatge de dones i homes que han participat a formacions que tenen com a objectiu final millorar la qualificació per al lloc ocupat és diferent. Les diferències existents són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.		

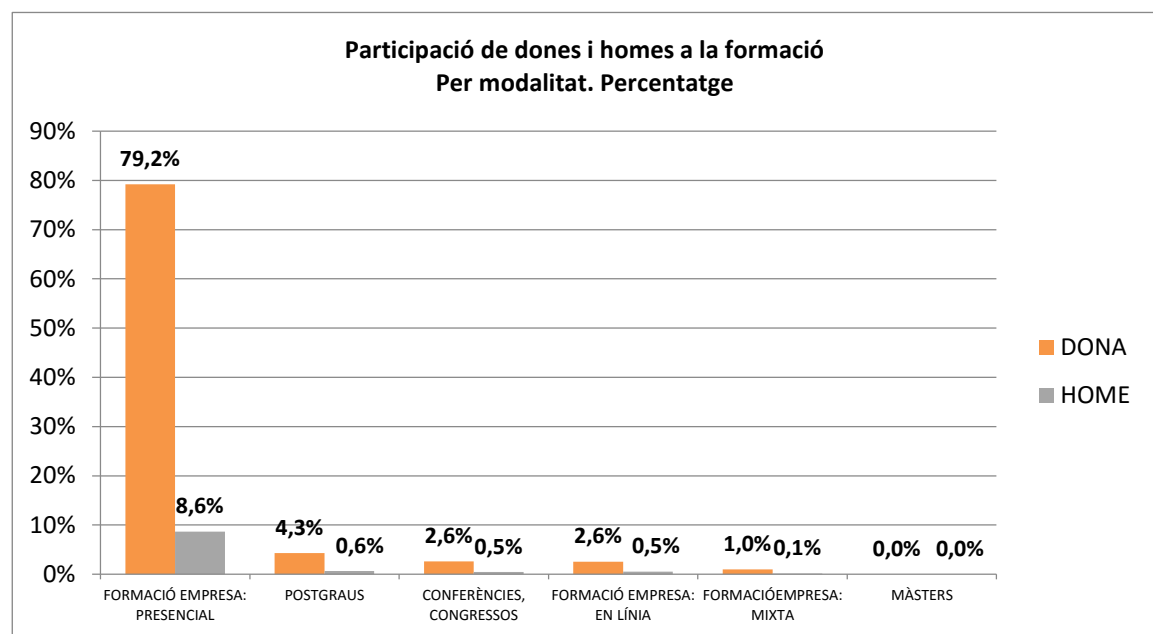
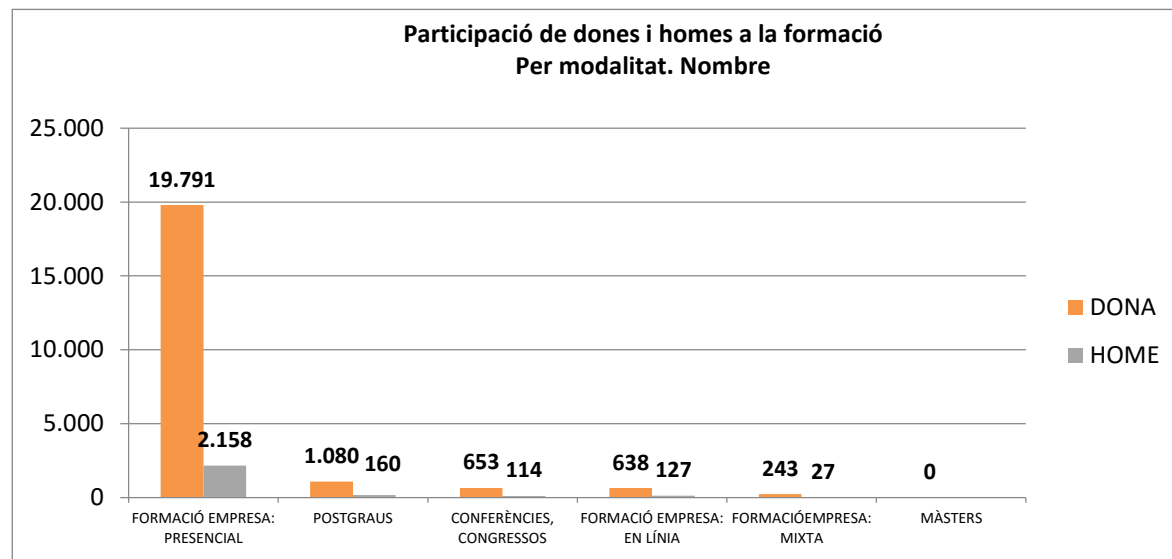
• Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?	☐	☒
---	--------------------------	-------------------------------------

Participació de dones i homes segons nivell professional



	SI	NO
Han participat dones i homes en igual mesura segons el nivell professional? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? Les diferències existents són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla i al grup professional.	☒	☐
Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?	☐	☒

Participació de dones i homes segons les modalitats de formació interna i/o contínua

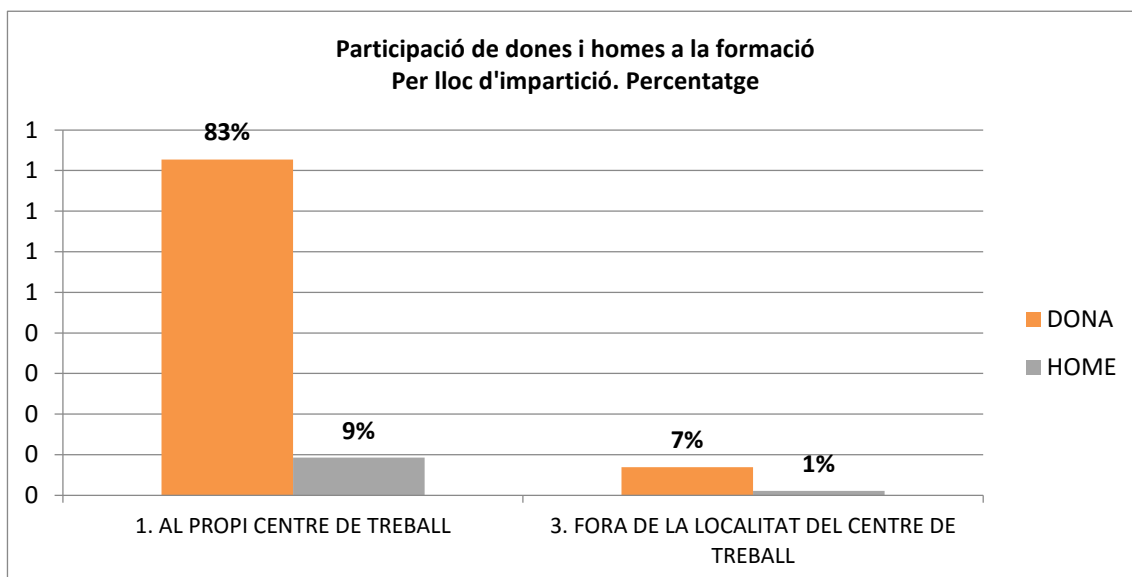
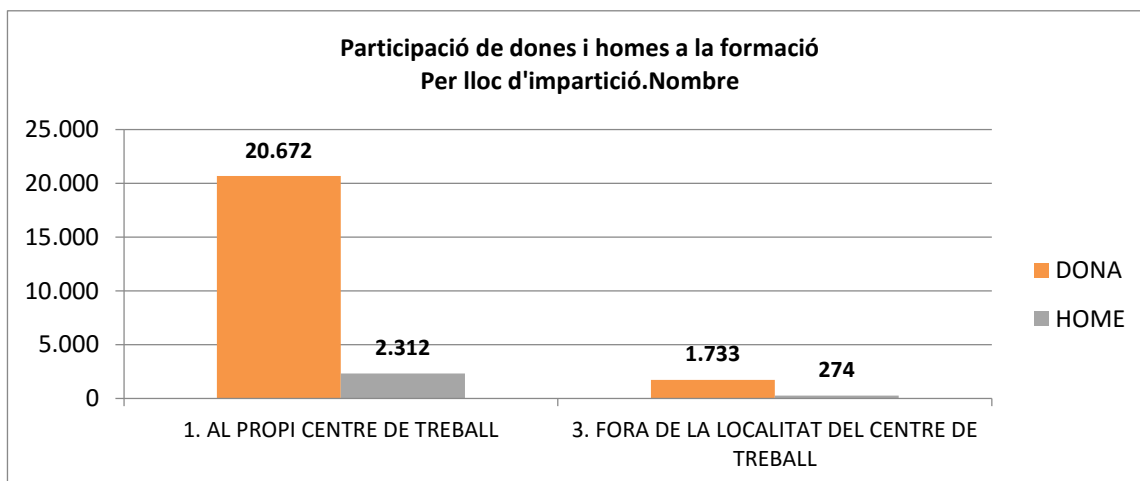


	SI	NO
Realitzen dones i homes el mateix tipus de formació segons la modalitat? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? Les diferències existents són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla i als grups professionals.	☒	☐

- Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?

☐
☐

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



- Hi ha diferències pel que fa a la participació d'homes i dones a la formació interna i/o contínua depenent del lloc on es realitzi?
En cas afirmatiu? Quina explicació hi trobeu?

SI

NO

☐
☐

• Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?	☐	☒
---	--------------------------	-------------------------------------

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

Hores de formació específica en igualtat de dones i homes

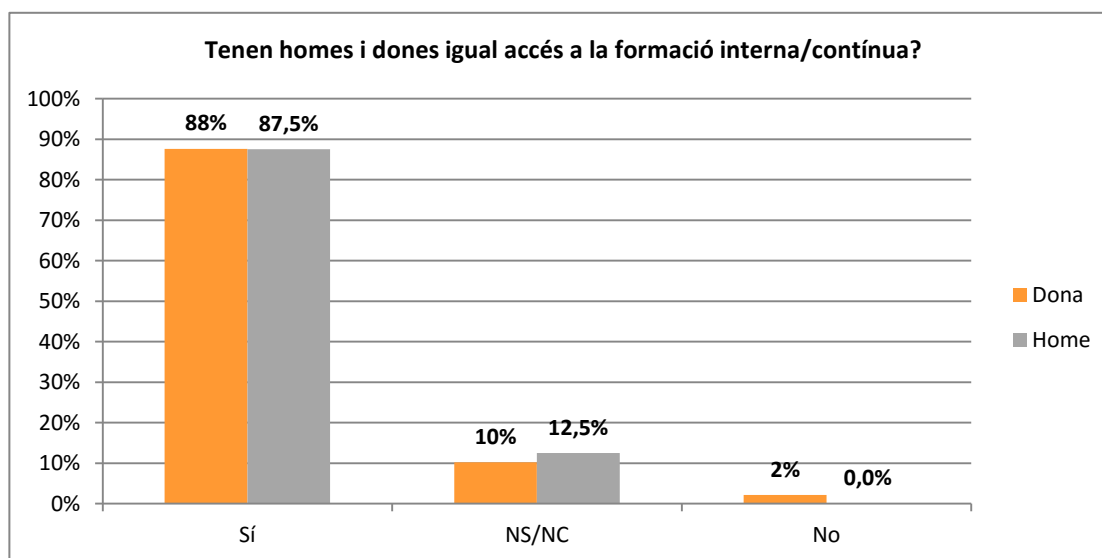
No s'ha realitzat formació específica en igualtat de dones i homes a Fundació Vallparadís.

	SI	NO
Tenen el mateix nivell de participació dones i homes? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? NO APLICA	☐	☐
S'ha impartit formació específica en igualtat de dones i homes? En cas afirmatiu, detal·leu els col·lectius 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. NO APLICA	☐	☐
La formació en igualtat de dones i homes ha tingut un caràcter obligatori? NO APLICA	☐	☐

3.1.4.5. Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals

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

	Dona	Home	TOTAL
Sí	248(88%)	48 (87,5%)	276 (87,6%)
No	6 (2,%)	0 (%)	6 (2%)
NS/NC	29 (10%)	4 (12,5 %)	33 (10%)
Total	283 (100%)	52(100%)	315 (100%)



El 87,6% de les persones enquestades creuen que homes i dones tenen accés per igual a la formació interna/contínua.

Observem que dones i homes tenen una percepció igual respecte al sí i lleugerament diferent respecte al no.

En referència a aquesta qüestió:

-El 88% de dones i el 87,5% homes creuen que sí.

-El 12,5 % des homes creuen que no versus el 10% en el cas de les dones.

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

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit formació interna i/o contínua	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua</u> - Es disposa d'un protocol que detalla la gestió de la formació. - S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la formació interna i/o contínua.	<u>Igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua</u> - Contemplar la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona formadora és interna com externa.
<u>Gestió de la formació interna i/o contínua i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats</u> - Es detecten les necessitats formatives a través dels comandaments, o bé, a través del propi professional. - Es garanteix que la plantilla conegui l'oferta formativa, el procés i els canals de comunicació de la formació a través del Campus Virtual. - L'objectiu de la formació interna i/o contínua és donar eines per millorar la qualificació pel lloc de treball ocupat i promoure el desenvolupament professional. - Existeixen modalitats de formació obligatòria, específica i continuada. - Es garanteix mitjançant el procés d'accés a la formació que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats. - El lloc on s'imparteix la formació pot ser: el centre de treball, el centre docent de Mútua Terrassa i a través del campus virtual. - Es garanteix que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accés a la formació. - S'adopten mesures per garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació.	<u>Gestió de la formació interna i/o contínua i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats</u> - Formar en igualtat d'oportunitats aquells comandaments que participen en la detecció de necessitats formatives.
<u>Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua</u> <u>Participació global de dones i homes a la formació</u> - Homes i dones han realitzat el mateix nombre d'hores de formació. <u>Participació global de dones i homes segons departament o àrea funcional</u> - Existeix el mateix nivell de participació de dones i homes segons el departament i/o àrea funcional. - No es produeixen diferències que afectin a les possibilitats de desenvolupament i promoció de les	<u>Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua</u> <u>Participació global de dones i homes a la formació</u> <u>Participació global de dones i homes segons departament o àrea funcional</u>

dones o dels homes segons departament o àrea funcional. <u>Participació de dones i homes segons l'objectiu final de la formació</u> - Dones i homes realitzen el mateix tipus de formació segons l'objectiu final. - No es produeixen diferències que afectin les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes segons l'objectiu final de la formació. <u>Participació de dones i homes segons nivell professional</u> - Participació de dones i homes en igual mesura segons el nivell professional. - No es produeixen diferències que afectin a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes segons nivell professional. <u>Participació de dones i homes segons les modalitats de formació interna i/o contínua</u> - Dones i homes realitzen el mateix tipus de formació segons la modalitat. - No es produeixen diferències que afectin a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes segons modalitat de formació. <u>Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua segons el lloc on s'imparteix.</u> - No hi ha diferències pel que fa a la participació d'homes i dones a la formació interna i/o contínua depenent del lloc on es realitzi. - No es produeixen diferències que afectin a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes segons el lloc on s'imparteixi.	<u>Participació de dones i homes segons l'objectiu final de la formació</u> <u>Participació de dones i homes segons nivell professional</u> <u>Participació de dones i homes segons les modalitats de formació interna i/o contínua</u> <u>Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua segons el lloc on s'imparteix.</u>
<u>Impartició de formació específica en igualtat de dones i homes.</u>	<u>Impartició de formació específica en igualtat de dones i homes.</u> - Realitzar formació específica en igualtat de dones i homes.
<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u> - El 87,6% de les persones enquestades creuen que homes i dones tenen accés per igual a la formació interna/contínua.	<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u>

3.1.5. Promoció i/o desenvolupament professional

3.1.5.1. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció i/o el 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? A través de convocatòria de les places que estan redactades amb un llenguatge inclusiu i que permeten que es presentin candidats independentment del seu gènere	☒	☐
Es disposa d'un protocol o procediment que detalli la gestió de promocions i/o desenvolupament professional? En cas afirmatiu, com aquest protocol inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes? Publicitant les places de forma oberta de manera que es pugui presentar qui vulgui i redactant aquestes convocatòries amb llenguatge inclusiu que doni cabuda a ambdós sexes.	☒	☐
L'organització ha dissenyat plans de carrera professional? En cas afirmatiu, com es valora el personal promocionat i com s'inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes? El personal promocionat es valora segons el procediment objectiu que té establert l'entitat per a la valoració del potencial de cara a possibles promocions. La igualtat s'inclou, ja que les posicions vacants de l'entitat es publiciten de forma oberta a tothom i amb un llenguatge inclusiu que permet que es pugui presentar qui vulgui.	☒	☐

3.1.5.2. Gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats

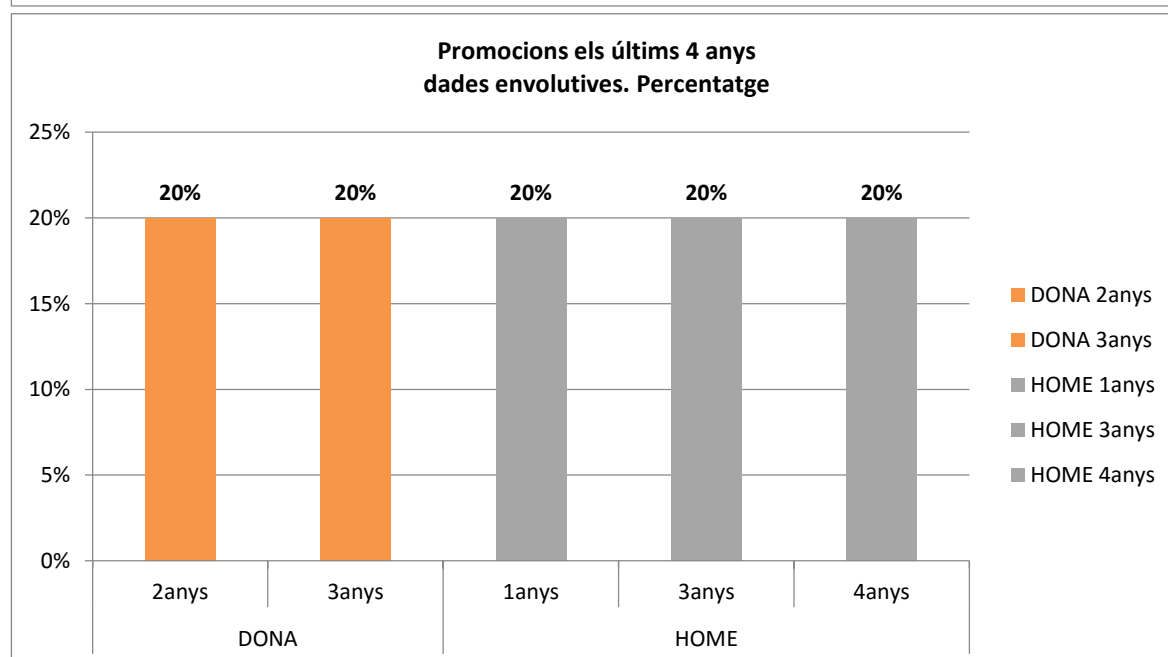
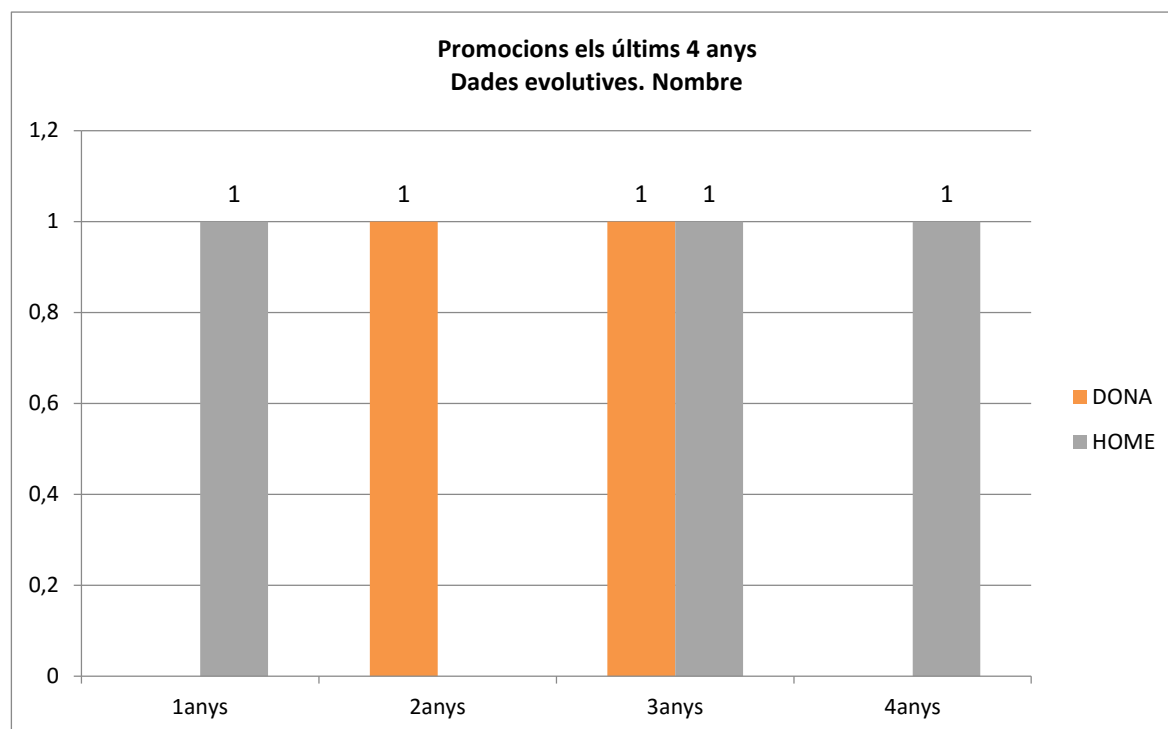
Com s'identifica el potencial de desenvolupament de les treballadores i dels treballadors?	☒ Avaluació de l'acompliment. ☒ Sistema objectiu de detecció de potencial ☒ Opinió del/de la superior immediat/a. ☒ Funcionament dels equips de treball.
--	---

	SI	NO
La persona que exerceix com a superior immediat/a, ha rebut formació en igualtat d'oportunitats?	☐	☒
Es garanteix que els criteris emprats als processos de promoció no condicionin, explícitament o implícita, l'accés de dones o homes a llocs de responsabilitat? En cas afirmatiu, quins són els criteris? Es té en compte que el candidat a promocionar tingui els requisits tècnics, competencials i d'experiència, necessaris per a ocupar la posició segons estan detallats a la DLT, independentment de si qui els compleix és home o dona. Per això es realitzen processos de valoració per a la promoció objectius a través d'entrevista competencial i proves psicotècniques professionals	☒	☐
Les responsabilitats familiars poden influir en la promoció en l'organització? En cas afirmatiu, per quin motiu?	☐	☒
Es garanteix que la situació familiar de les persones candidates no influeixi negativament en la seva promoció a llocs de responsabilitat? En cas afirmatiu, com es garanteix l'absència d'influència de la situació familiar.	☒	☐
Quines persones intervenen en la decisió d'una promoció interna o en el desenvolupament professional? Gestió del talent, la Directora de Recursos Humans de l'AS Sociosanitari, el comandament directe i l'equip directiu. Tenen coneixements sobre igualtat d'oportunitats?	☐	☒

Sí, a través de l'assessorament des de la Direcció Corporativa de RH, encara que no específics.		
Tenen coneixements sobre igualtat d'oportunitats? Sí, a través de l'assessorament des de la Direcció Corporativa de RH, encara que no específics.	☒	☐
Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant? En cas afirmatiu, detalleu els canals. Gestió del talent fa publicitat de la vacant per diverses vies de forma que assegurem que acabi sent visible per a tothom: correu electrònic corporatiu, Portal de RH i Intranet de la organització.	☒	☐
Davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat, hi ha mecanismes per fomentar la participació de les persones del sexe amb menys presència? En cas afirmatiu, detalleu els mecanismes.	☐	☒
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?	☐	☒

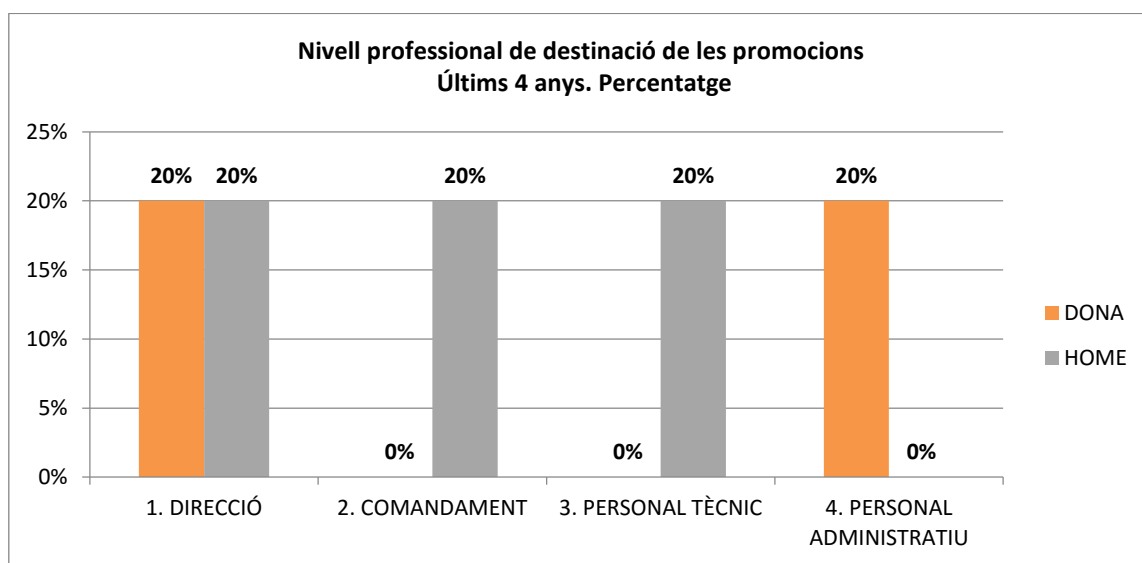
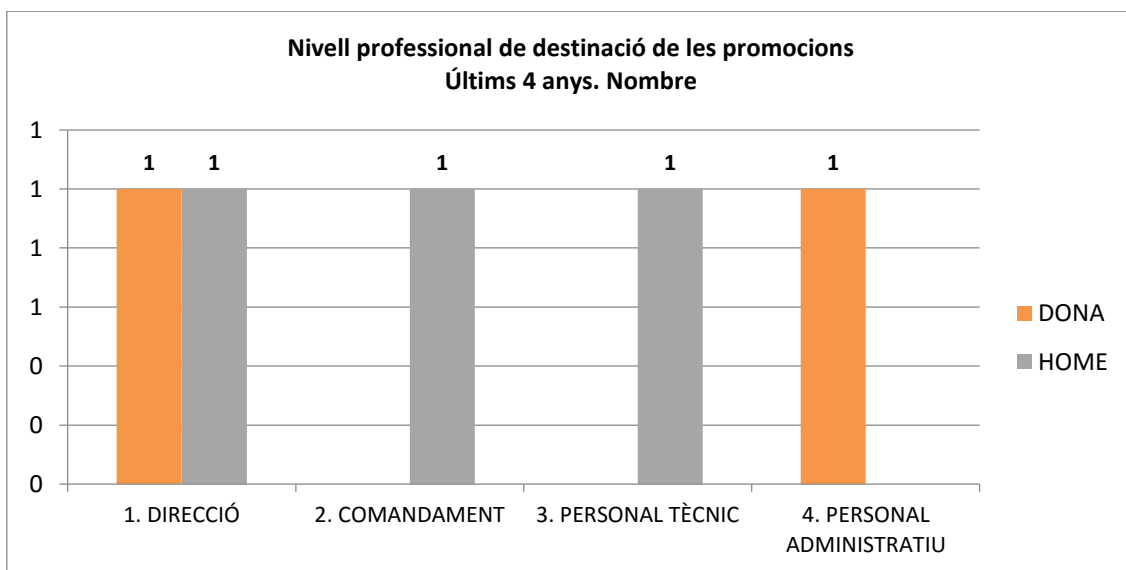
3.1.5.3. Participació de dones i homes a la promoció i/o el desenvolupament professional

Evolució de les promocions



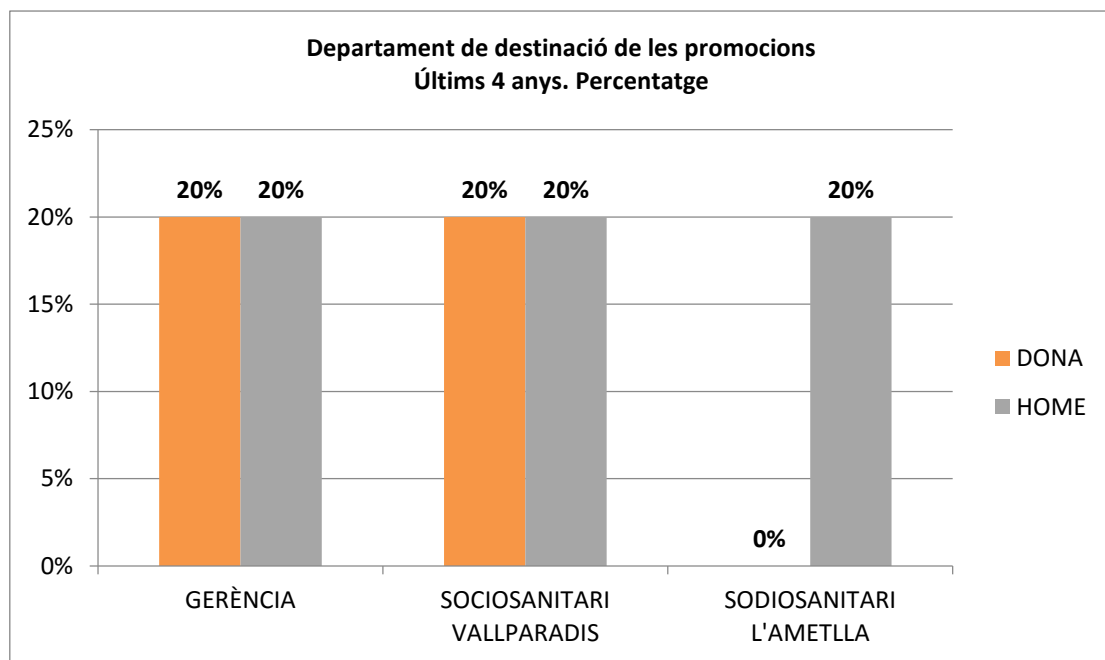
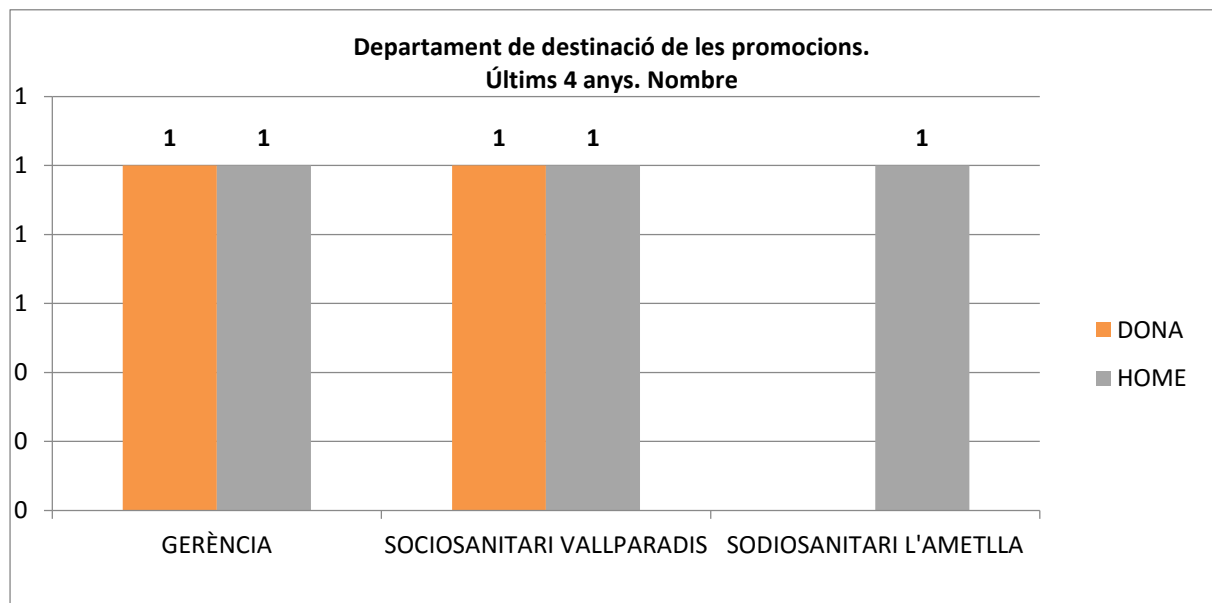
	SI	NO
Hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes en les promocions realitzades en els últims 4 anys? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?	☐	☒

Evolució de les promocions segons grup professional



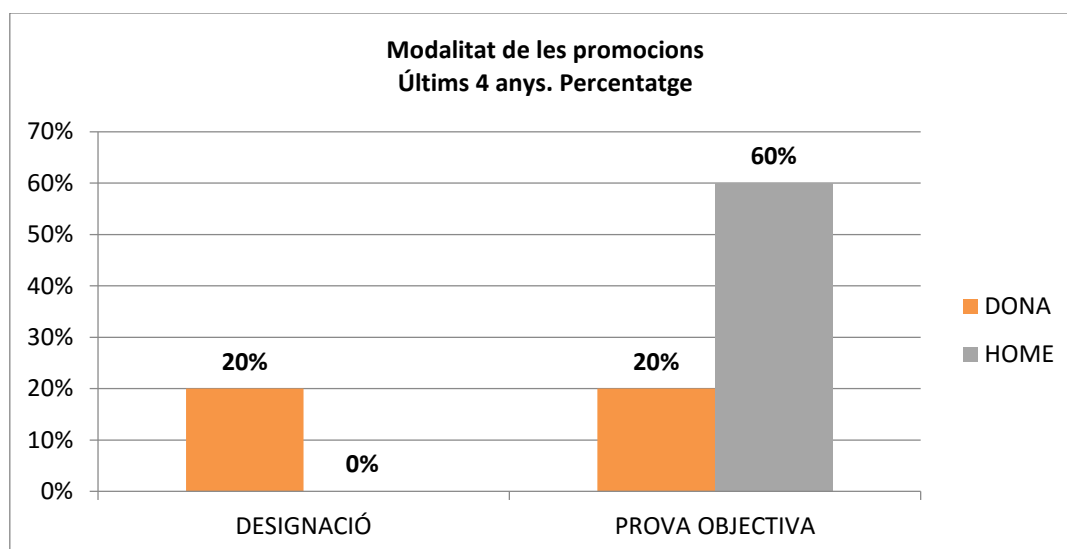
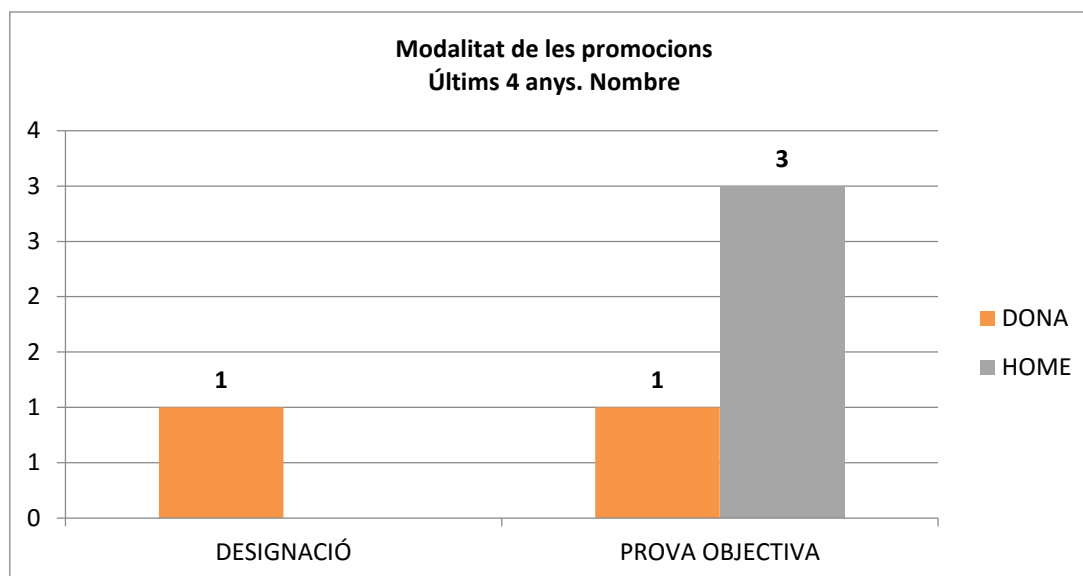
	SI	NO
Hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes en les promocions realitzades en els últims 4 anys als diferents nivells? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu? Observem que hi ha hagut 5 promocions, 2 de les quals han estat cobertes per dones i 3, per homes. No considerem que hi hagi desequilibri.	☐	☒

Evolució de les promocions segons destí



	SI	NO
Hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes en les promocions realitzades en els últims 4 anys segons destí? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?	☐	☐

Modalitat de la prova de promoció

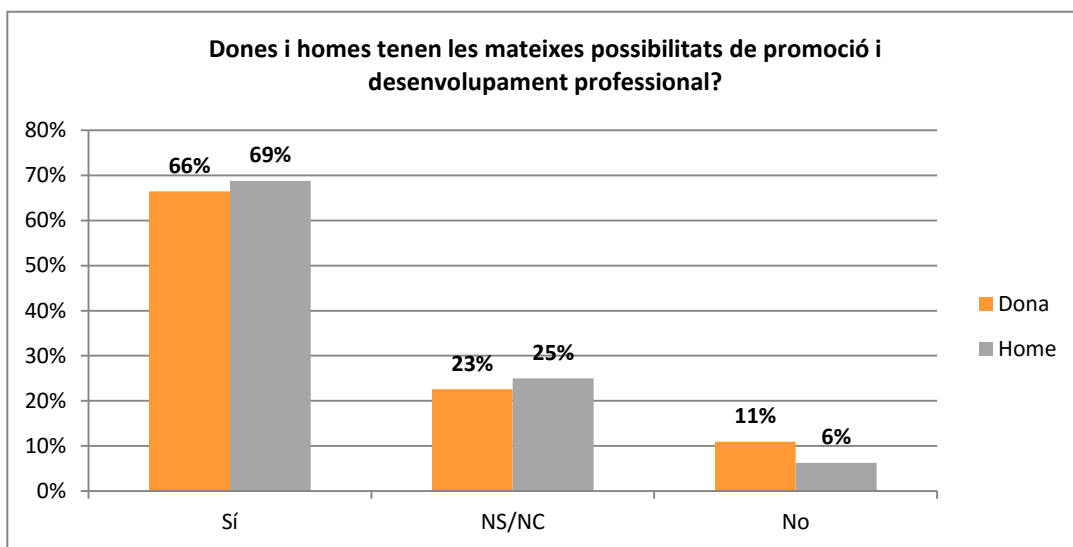


	SI	NO
S'han realitzat les promocions pertinents mitjançant proves objectives? En la gran majoria dels casos s'han realitzat les promocions mitjançant proves objectives, només en el cas d'1 promoció ha estat per designació.	☒	☐
Hi ha desequilibris entre dones i homes segons el mètode de promoció utilitzat?	☐	☒

3.1.5.4. Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals

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

	Dona	Home	TOTAL
Sí	188 (66%)	22 (69%)	210 (67%)
No	31 (11%)	2 (6%)	33 (10%)
NS/NC	64 (23%)	8 (25%)	72 (23%)
Total	283(100%)	32 (100%)	315 (100%)



El 67% de les persones enquestades creuen que dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional.

Observem que dones i homes tenen una percepció diferent en referència aquesta qüestió:

- El 69% d'homes creuen que sí versus el 66% en el cas de les dones.
- El 11% de les dones creuen que no versus el 6% en el cas dels homes.

3.1.5.5. Conclusions de l'àmbit promoció i desenvolupament professional

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit promoció i desenvolupament professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Igualtat d'oportunitats a la promoció i/o desenvolupament professional</u> - S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna. - Es disposa d'un protocol o procediment que detalli la gestió de promocions i/o desenvolupament professional. - L'organització dissenya plans de carrera professional.	<u>Igualtat d'oportunitats a la promoció i/o desenvolupament professional</u>
<u>Gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats</u> - S'identifica el potencial de desenvolupament de les treballadores i els treballadors mitjançant un sistema objectiu de detecció de potencial, l'opinió del/ de la superior immediat/a i el funcionament dels equips de treball. - Es garanteix que els criteris emprats als processos de promoció no condicionin explícitament o implícitament, l'accés de dones o homes a llocs de responsabilitat. - Les responsabilitats familiars no influeixen en la promoció en l'organització. - Es garanteix que la situació familiar d'elles persones candidates no influeixi negativament en la seva promoció a llocs de responsabilitat. - Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant.	<u>Gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats</u> - Disposar d'un sistema d'avaluació de l'acompliment. - Proporcionar formació en igualtat d'oportunitats a la persona que exerceix com a superior immediat/a. - Formar a les persones que intervenen en la decisió d'una promoció interna o desenvolupament professional perquè tinguin coneixement sobre igualtat d'oportunitats. - Fomentar mecanismes de participació de les persones del sexe amb menys presència davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat. - Adoptar mesures per equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitat i decisió (processos de mentoria, acompanyament, formació o altres).
<u>Evolució de les promocions</u> <u>Participació de dones i homes a la promoció i/o el desenvolupament professional</u> <u>Distribució de la plantilla per grup professional</u> <u>Distribució de la plantilla segons destinació</u> - Existeix el mateix nivell de participació de dones i homes segons destí.	<u>Evolució de les promocions</u> - Evitar els desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes res promoció i/o desenvolupament professional. <u>Participació de dones i homes a la promoció i/o el desenvolupament professional</u> <u>Distribució de la plantilla per grup professional</u> - Evitar els desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes als diferents nivells de promoció i/o desenvolupament professional. <u>Distribució de la plantilla segons destinació</u>

<u>Distribució de la plantilla segons modalitat</u> - No hi ha desequilibris entre homes i dones segons modalitat	<u>Distribució de la plantilla segons modalitat</u>
<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u> - El 67% de les persones enquestades creuen que dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional.	<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u>

3.1.6. Retribució

3.1.6.1. Política retributiva i com es vetlla per la igualtat entre dones i homes

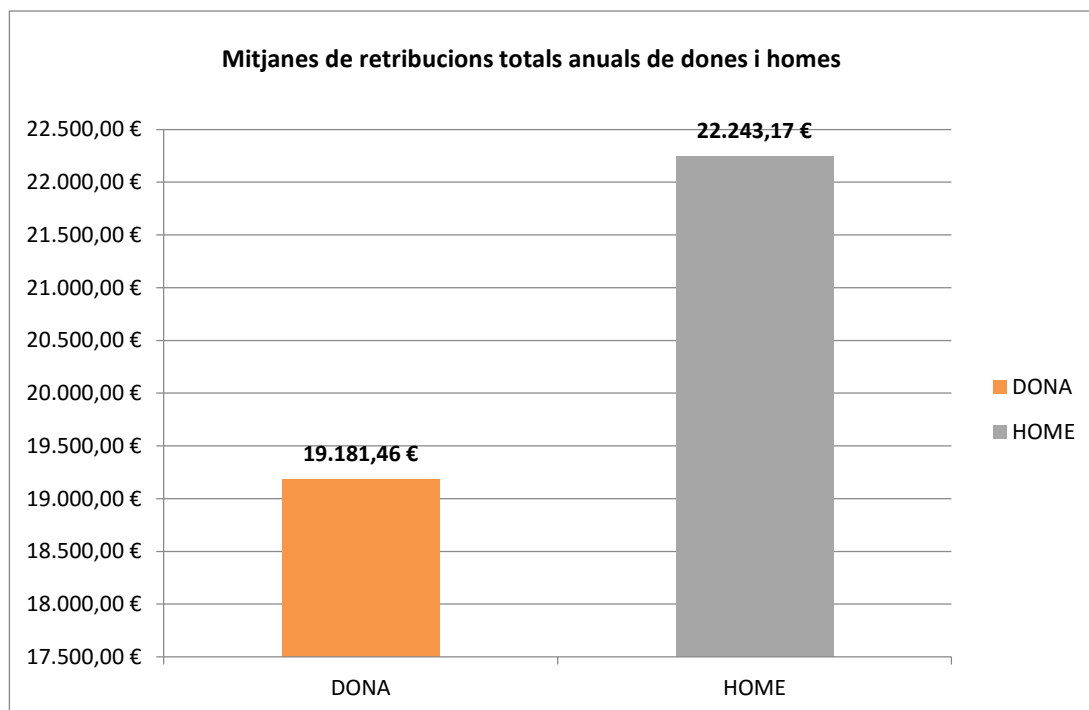
	SI	NO
• S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la política retributiva a l'organització? En cas afirmatiu, com s'expressa? Sí, s'expressa en les polítiques de RH. Concretament en el punt 2.3. Compensació i s'expressa de la manera següent: Objectiu Garantir que Mútua Terrassa aplica un sistema de compensació equitatiu internament i competitiu externament, capaç d'atraure, motivar i fidelitzar els col·laboradors i que s'adequa a l'estratègia de l'Entitat. Principis 1. Assegurar que tots els col·laboradors perceben el salari que estableix la normativa laboral de referència, especialment els convenis col·lectius. 2. Establir mecanismes que assegurin que el sistema de compensació garanteix l'equitat interna i la competitivitat externa de les retribucions dels seus col·laboradors, d'acord amb les línies estratègiques de Mútua Terrassa. 3. Disposar d'un sistema retributiu que tendeixi a vincular la compensació del professional a la generació de valor per a Mútua Terrassa, tenint en compte els resultats de l'avaluació de l'acompliment. 4. Disposar de sistemes alternatius de solvència contrastada que garanteixin la competitivitat externa i l'equitat interna si l'aplicació de la normativa laboral de referència no ho assegura. 5. Disposar d'un mapa salarial que contingui la valoració dels llocs de treball amb l'assignació de les seves franges retributives constantment actualitzades. 6. Establir les incompatibilitats que poden existir entre ocupar determinats nivells en l'organigrama de Mútua Terrassa i la compensació que es pot rebre de l'Entitat per activitats que formen part del contingut del lloc de treball.	☒	☐
• S'ha portat a terme a l'organització un estudi sobre les retribucions. En cas afirmatiu: - Detalleu l'any en què es va dur a terme: 2018 - Metodologia de l'estudi: Existeixen per cadascun dels llocs de treball de l'organització una Descripció de Lloc de Treball i en funció de la descripció de funcions i responsabilitats se li assigna una banda salarial. - Es va contemplar la perspectiva de gènere? No • Detalleu les principals conclusions de l'estudi: Cada lloc de treball està dins de la banda salarial corresponent • En cas que s'evidenciessin diferències retributives entre dones i homes, quines accions s'han portat a terme per corregir la bretxa? No és necessari portar accions perquè no existeixen diferències més enllà de les que són conseqüència de l'antiguitat i conveni d'aplicació.	☒	☐

• Disposeu d'un estudi de valoració de llocs de treball? Sí que es disposa d'un estudi de valoració de llocs de treball. Es va realitzar l'any 2015 i s'actualitza cada vegada que es crea un nou lloc de treball dins de l'organització.	☒	☐
• Les retribucions de tots els llocs estan regulades pel conveni/acord d'aplicació a l'organització? Sí, les retribucions de tots els llocs de treball estan regulades pels convenis d'aplicació a l'organització.	☒	☐
• Hi ha més d'un conveni de referència en funció de les àrees d'activitat? Sí, es contempla més d'un conveni de referència en funció de les àrees d'activitat de l'organització. En cas afirmatiu, algun conveni contempla salaris més baixos? El conveni que aplica els salaris més baixos és el VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio) que s'aplica a les Residències i Centres de dia de gent gran i salut mental.	☒	☐
• Hi ha una avaluació d'acompliment vinculada a les retribucions?	☐	☒
• Hi ha una regulació objectiva per determinar els augments salarials?	☒	☐
• Es retribueixen incentius/variables? Es retribueixen incentius/variables alguns llocs de comandament. En cas afirmatiu, com es garanteix l'objectivitat a l'hora de determinar-los? L'objectivitat es garanteix en dos direccions: A. Garantia Quantitativa: S'estableix un percentatge de salari variable sobre el salari fix. B. Garantia d'assoliment: Hi ha una prefixació d'objectius que són validats a posteriori per el comandament.	☒	☐
• Aquests variables inclouen tots els tipus de jornada?	☒	☐
• A les decisions sobre la política retributiva, es valora l'impacte diferencial que aquestes decisions poden tenir en dones i homes?	☐	☒
En cas afirmatiu, heu implantat mesures per minimitzar aquest impacte? Quines? NO APLICA, ja que no es valora l'impacte diferencials que les decisions sobre política retributiva poden tenir en dones i homes.	☐	☐

• A la vostra empresa hi ha beneficis socials? En cas afirmatiu, detal·leu quins i col·lectius que els perceben. - Club de compres: Tots els treballadors. - Formació virtual transversal: Tots els treballadors.	☒	☐
---	--	--------------------------

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

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



El càlcul de la possible bretxa salarial és la següent:

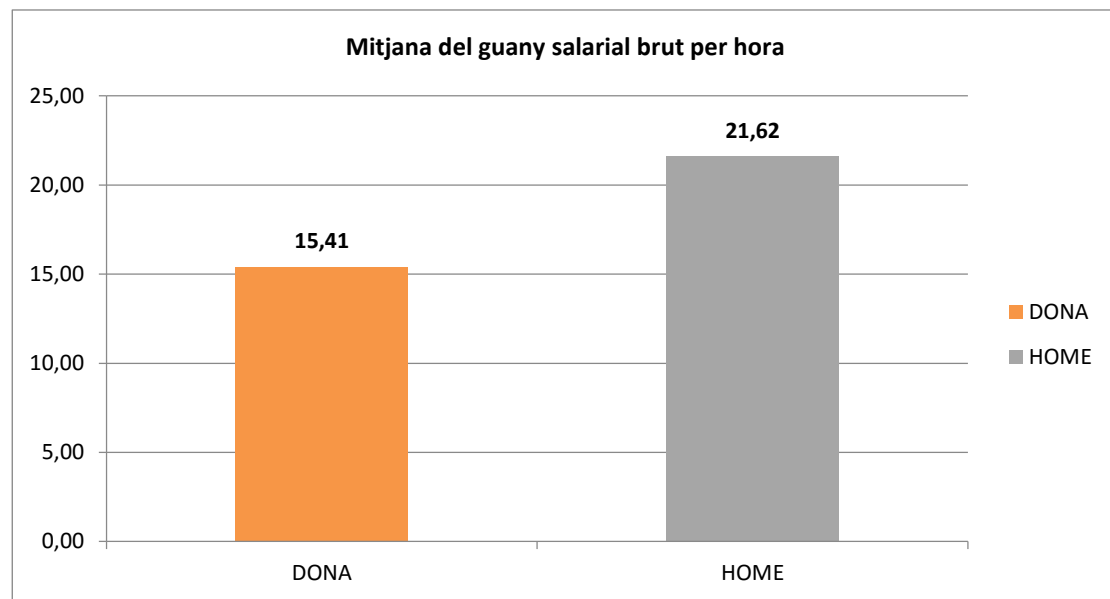
Bretxa Salarial. Mitjanes de retribucions totals anuals

13,76%

Retribució total inclou: salari base i complements obligatoris (plus conveni i plus transport) i voluntaris (complement de lloc de treball i retribució voluntària). No inclou hores extres.

	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals? En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu?	☒	☐
L'explicació es deu a l'efecte conveni d'aplicació, antiguitat en el lloc de treball i llocs de comandament ocupats per homes.		

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



El càlcul de la possible bretxa salarial és la següent:

$$\text{Bretxa Salarial. Mitjanes del guany salarial brut per hora} = 28,73\%$$

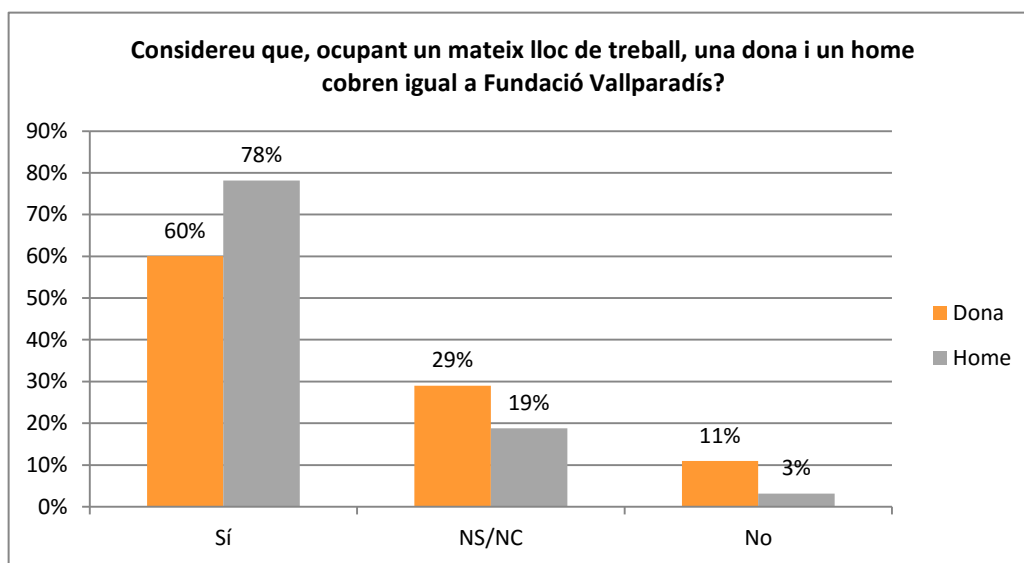
Salari base i complements obligatoris (plus conveni i plus transport) i voluntaris (complement de lloc de treball i retribució voluntària)/Nº d'hores contractades. No inclou hores extres.

	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana del guany salarial brut per hora?	☒	☐
Sí que s'observen diferències. L'explicació és la mateixa que en el cas anterior ja que és una conseqüència.		

3.1.6.3. Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals

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

	Dona	Home	TOTAL
Sí	170 (60%)	25 (78%)	195 (62%)
No	31 (11%)	1 (3%)	32 (10%)
NS/NC	82 (29%)	6(19%)	88 (28%)
Total	283(100%)	32(100%)	315 (100%)



El 62% de les persones enquestades creuen que ocupant un mateix lloc de treball, una dona i un home cobren igual a Fundació Vallparadís, mentre que el 10% opina que no.

Observem que dones i homes tenen una percepció diferent en referència aquesta qüestió:

- El 78% dels homes creuen que sí versus el 60% en el cas de les dones.
- L'11% de les dones creuen que no versus el 3% en el cas dels homes.

3.1.6.4. Conclusions de l'àmbit retribució

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit retribució	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Política retributiva i com es vetlla per la igualtat entre dones i homes</u> - S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la política retributiva de l'organització. - S'ha portat a terme a l'organització un estudi sobre les retribucions. - Es disposa d'un estudi de valoració de llocs de treball. - Les retribucions de tots els llocs de treball estan regulades pel conveni/acord d'aplicació a l'organització. - Hi ha més d'un conveni de referència en funció de les àrees d'activitat, i cap d'elles contempla salaris més baixos. - Hi ha una regulació objectiva per determinar els augmentos salarials. - Es retribueixen incentius/variables i es garanteix l'objectivitat a l'hora determinar-los. - Els variables inclouen tots els tipus de jornada. - L'organització disposa de beneficis socials.	<u>Política retributiva i com es vetlla per la igualtat entre dones i homes</u> - No hi ha una avaluació d'acompliment vinculada a les retribucions. - Valorar l'impacte diferencial que les decisions sobre política retributiva poden tenir entre dones i homes.
<u>Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial</u>	<u>Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial</u> - No hi ha diferències entre homes i o dones respecte a la retribució, ja que les que hi ha són justificades.
<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u> - El 62% de les persones enquestades creuen que ocupant un mateix lloc de treball, una dona i un home cobren igual a Fundació Vallparadís.	<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u> - El 10% de les persones enquestades creuen que ocupant un mateix lloc de treball, una dona i un home no cobren igual a Fundació Vallparadís.

3.1.7. Temps de treball i coresponsabilitat

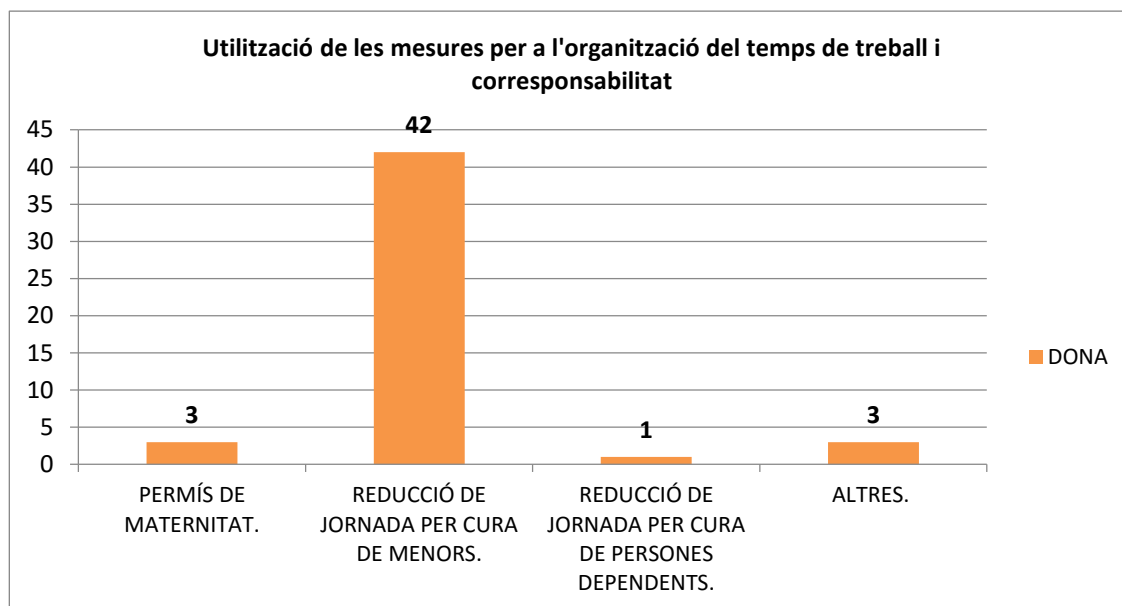
3.1.7.1. Gestió del temps de treball i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

	SI	NO
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar a l'organització? En cas afirmatiu, indiqueu com s'expressa.	☐	☒
Compta l'organització amb mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar? Sí. Les mesures que estableix el conveni d'aplicació.	☒	☐
S'identifiquen les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació? En cas afirmatiu, com s'identifiquen aquestes necessitats?	☐	☒
L'organització té coneixement de les responsabilitats familiars (menors i altres persones a càrrec) de treballadores i treballadors? Sí. En cas afirmatiu, com es recullen les dades pel que fa a responsabilitats familiars de la plantilla? A través del programa de gestió (software de contractació i nòmina).	☒	☐
Es garanteix que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació? Sí. En cas afirmatiu, com es donen a conèixer les mesures? A través d'un apartat en la Intranet de Recursos Humans on es pot consultar el conveni d'aplicació.	☒	☐
Les responsabilitats familiars poden suposar un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització? No. En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu? NO APLICA.	☐	☒
Es potencia l'ús de les mesures de conciliació per part del col·lectiu masculí? En cas afirmatiu, com es potencia aquest ús? Cal destacar que durant l'any 2018 s'ha realitzat a Mútua de Terrassa i concretament a l'empresa Fundació Assistencial Mútua de Terrassa la campanya de comunicació i sensibilització: "Dedicar temps als teus també és cosa d'homes" i que ha tingut com objectiu fer reflexionar els professionals homes sobre les possibilitats que tenen d'involucrar-se en la cura dels seus fills i familiars.	☐	☒

• El col·lectiu directiu ha fet ús d'alguna de les mesures? No. En cas afirmatiu, quines? NO APLICA.	☐	☒
• Quin creieu que és l'efecte que el personal directiu faci o no ús de les mesures? És un exemple per la resta dels treballadors. Però en el cas de la nostra organització, NO APLICA perquè els directius no han fet ús de les mesures.	☐	☐

3.1.7.2. Ús de les diferents mesures

Utilització de les mesures segons tipus.

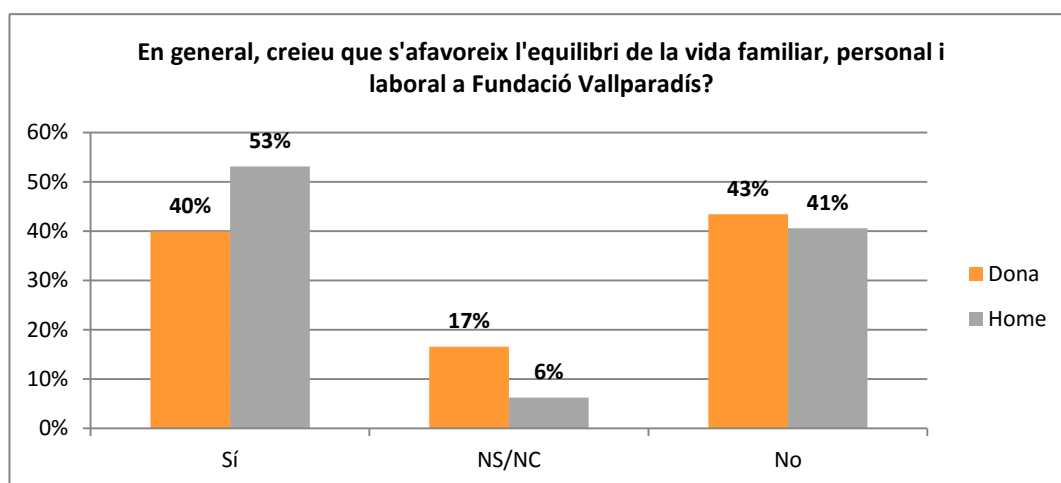


	SI	NO
Fan un ús equitatiu dones i homes dels diferents permisos i/o mesures? Quines creieu que en són les causes? Totes les mesures per conciliació - 47- (permís de maternitat, reducció de jornada per cura de menors, reducció de jornada per cura de persones dependents i altres tipus de mesures) les agafen les dones. Una possible explicació seria que hi ha poca informació i/o formació respecte a la possibilitat que els homes també gaudeixin de les mesures de conciliació que ofereix l'empresa. Molts homes no són conscients que ells també poden gaudir d'aquestes mesures.	☐	☒

3.1.7.3. Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals

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

	Dona	Home	TOTAL
Sí	113 (40%)	17(53%)	130 (41%)
No	123 (43%)	13(41%)	49 (43%)
NS/NC	47 (17%)	2(6%)	13 (16%)
Total	283 (100%)	32 (100%)	315 (100%)



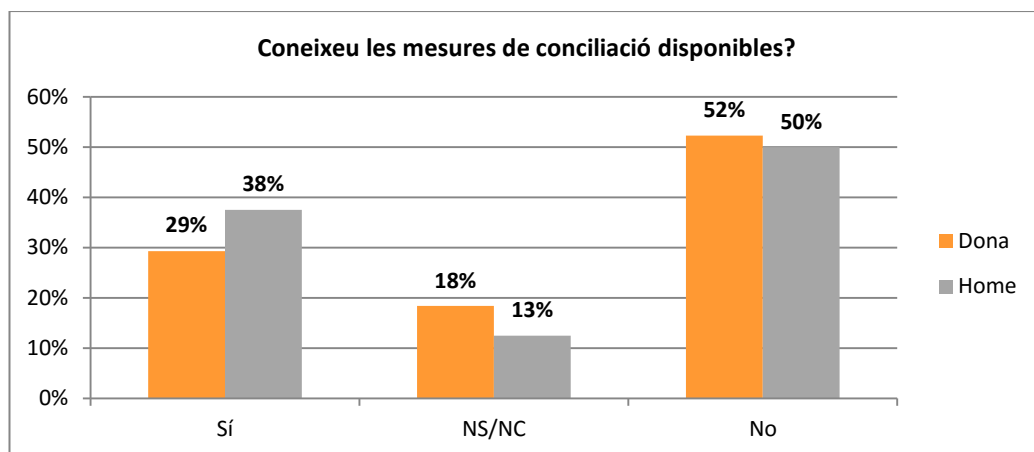
El 43% opina que Fundació Vallparadís no afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral, mentre que el 41% opina que sí.

Observem que dones i homes tenen una percepció diferent en referència aquesta qüestió:

- El 53% d'homes creuen que sí versus el 40 % en el cas de les dones.
- El 43% de les dones creuen que no versus el 41% en el cas dels homes.

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

	Dona	Home	TOTAL
Sí	83 (29%)	12 (38%)	95 (30%)
No	148 (52%)	16 (50%)	164 (52%)
NS/NC	52(18%)	4 (13%)	56 (18%)
Total	283 (100%)	32(100%)	315 (100%)



El 52% de les persones enquestades no coneixen les mesures de conciliació disponibles a Fundació Vallparadís.

Observem que dones i homes tenen una percepció diferent respecte al SI en referència aquesta qüestió:

- El 38% d'homes sí coneixen les mesures versus el 29 % en el cas de les dones.
- La proporció d'homes i dones que desconeixen les mesures és similar.

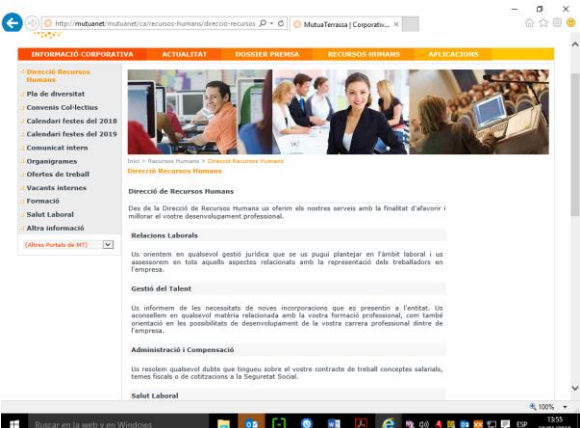
3.1.7.4. Conclusions de l'àmbit temps de treball i coresponsabilitat

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit temps de treball i coresponsabilitat	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>La gestió del temps de treball i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes</u> - L'organització compta amb mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar. - L'organització té coneixement de les responsabilitats familiar (menors i altres persones a càrrec) de treballadors i treballadores. - Es garanteix que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació. - Les responsabilitats familiars no suposen un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització.	<u>La gestió del temps de treball i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes</u> - Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar a l'organització. - Identificar les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació. - Potenciar l'ús de les mesures de conciliació per part del col·lectiu masculí i específicament, pel col·lectiu directiu.
<u>Ús de les diferents mesures</u>	<u>Ús de les diferents mesures</u> - Fomentar un ús equitatiu de dones i homes dels diferents permisos i/o mesures.
<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u> - El 41% opina que a FUNDACIÓ VALLPARARDÍS s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral.	<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u> - Afavorir l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral.

3.1.8. Comunicació no sexista

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

	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.	☐	☒
El personal amb responsabilitats en matèria de comunicació, interna i externa, ha rebut formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista? En cas afirmatiu, quines han estat les accions formatives portades a terme, el col·lectiu destinatari i els principals objectius assolits.	☐	☒
Tant a escala interna com externa, es fa un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva? En cas afirmatiu, il·lustreu la vostra resposta amb exemples reals (documentació interna i externa). - Revista interna Breus Comunicació  - Intranet 	☒	☐

• Les ofertes de feina, tant per canals externs com interns, es redacten de forma inclusiva? En cas afirmatiu, il·lustreu la vostra resposta amb publicacions del període de referència.	☒	☐
• S'ha sol·licitat a les empreses proveïdores de productes i/o serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista? En cas afirmatiu, il·lustreu la vostra resposta amb publicacions del període de referència.	☐	☒



3.1.8.2. Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista

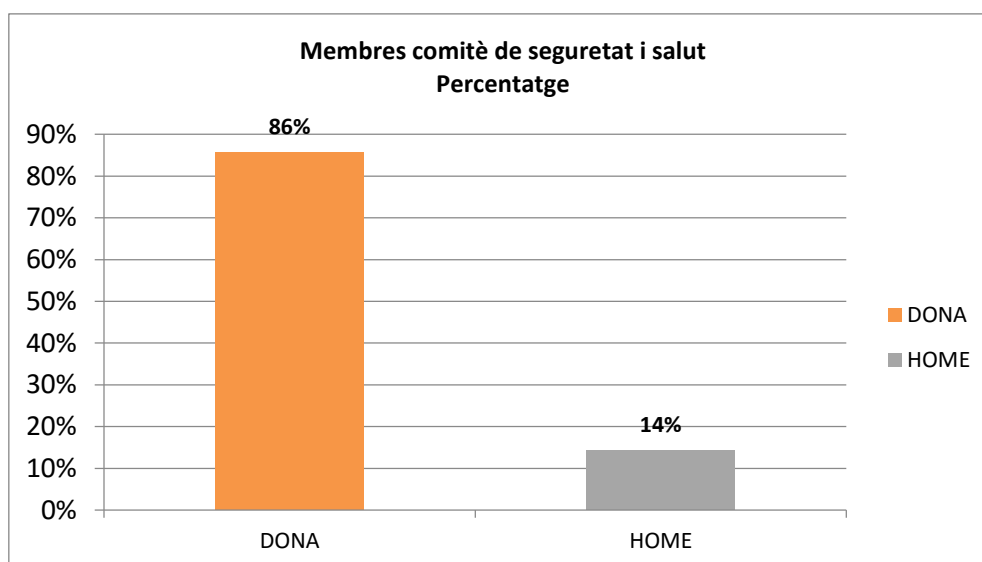
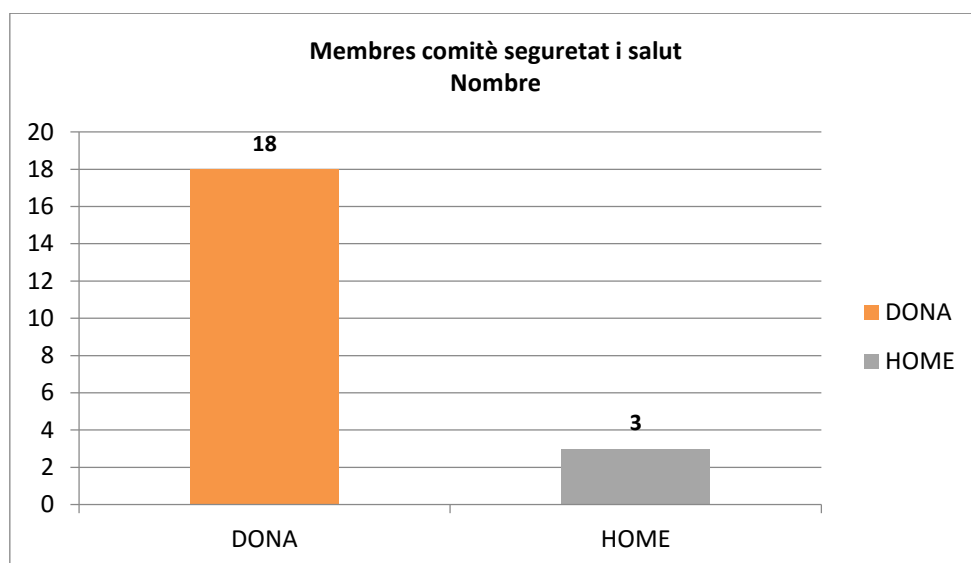
Àmbit comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Inclusió i treball de la comunicació no sexista a l'organització</u> - Les ofertes de feina, tant per canals externs com interns, es redacten de forma inclusiva. - Tant a escala interna com externa, es fa un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva.	<u>Inclusió i treball de la comunicació no sexista a l'organització</u> - Disposar d'un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista. - Formar al personal amb responsabilitat en matèria de comunicació, interna i externa, formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista. - Sol·licitar a les empreses proveïdores de producte i/o serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista.

3.1.9. Salut laboral

3.1.9.1. Gestió de la salut laboral que incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere

	SI	NO
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL? En cas afirmatiu, indiqueu com s'expressa.	☐	☒
Disposa l'organització d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere? En cas afirmatiu, en quina data s'ha portat a terme? S'han proposat mesures correctores i/o preventives segons els riscos avaluats per a dones i homes?	☐	☒
El personal responsable de la salut laboral té formació en matèria d'igualtat de dones i homes?	☐	☒
Disposa l'organització d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere? En cas afirmatiu, en quina data s'ha portat a terme? Quines han estat les principals conclusions?	☐	☒
Els treballadors i les treballadores coneixen els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona? En cas afirmatiu, a través de quins canals s'ha facilitat aquesta informació/formació?	☐	☒

Presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut



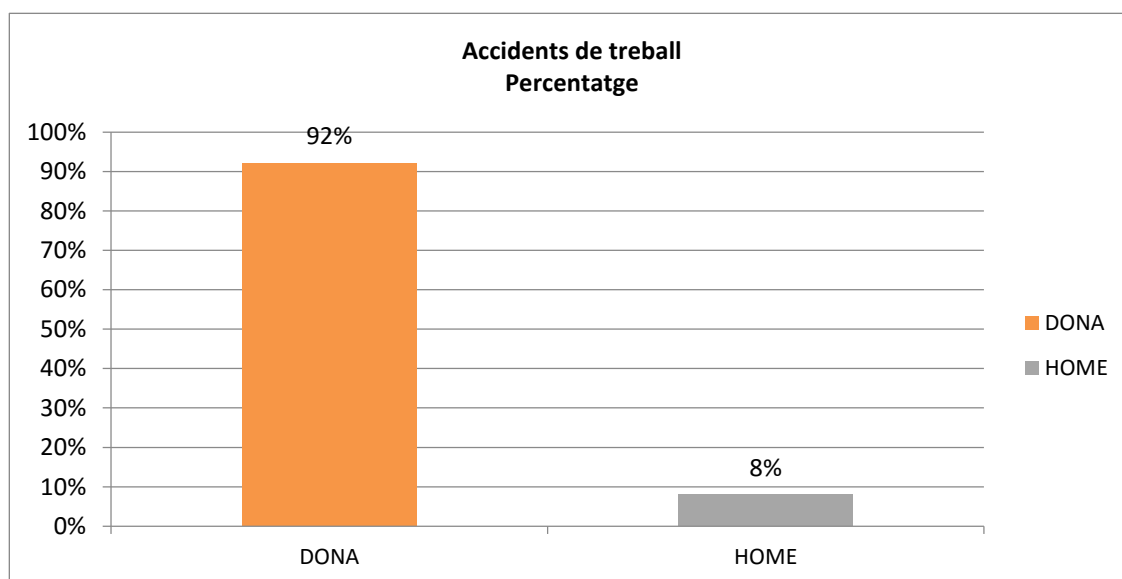
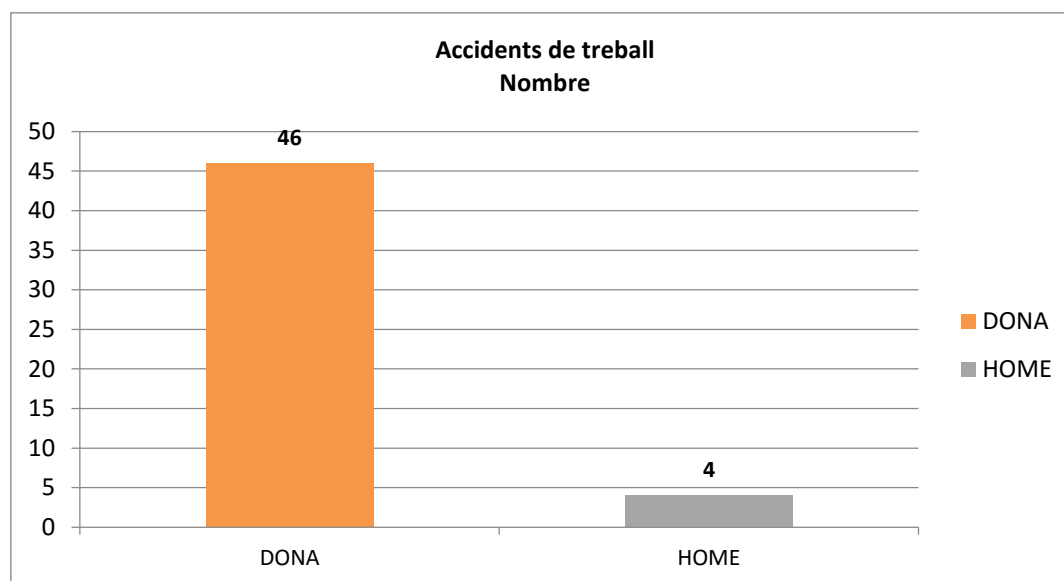
	SI	NO
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut? No, hi ha més dones que homes. El 86% del Comitè de seguretat i salut són dones.	☐	☒
La dada concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla? Sí.	☒	☐

3.1.9.2. Protecció de la maternitat i del període de lactància

	SI	NO
• 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? Dintre de les diferents àrees de la empresa, aquestes activitats corresponen a aquelles que comportin la realització de manipulació manual de càrregues amb pesos superiors als definits sota criteri facultatiu, a tasques on es realitzin moviments repetitius així com als llocs de treballs amb exposició a una sèrie de contaminants químics i/o biològics.	☒	☐
• 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? En primer lloc, s'elabora el document de tasques excloses, on es defineixen totes aquelles activitats que la persona no podrà realitzar. Seguidament, es valora la necessitat de realitzar una possible reubicació a una altra àrea o continuar al mateix departament realitzant totes aquelles activitats que no comporten un risc associat.	☒	☐
• Es garanteix que les treballadores tinguin coneixement dels riscos que la seva feina pot suposar per a la seva salut en aquests períodes? En cas afirmatiu, a través de quins canals s'ha facilitat aquesta informació/formació? Mitjançant les sessions formatives periòdiques planificades, on es ressalten les indicacions establertes en aquests casos. A la vegada, en el moment de la comunicació per part de la treballadora, on posteriorment se li fa entrega del document de tasques excloses i es comenten conjuntament totes aquelles activitats que no podrà continuar realitzant i el per què.	☒	☐

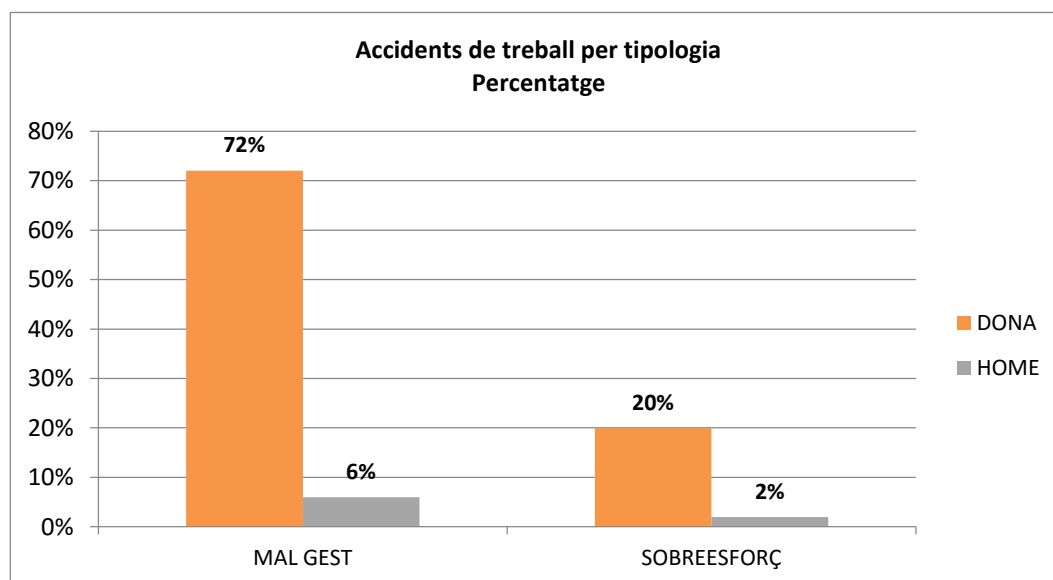
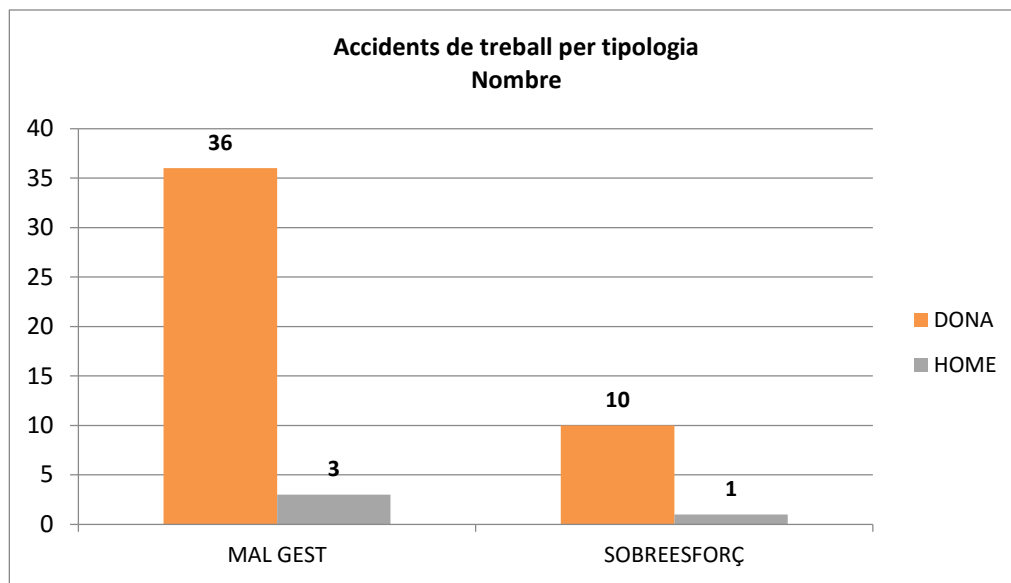
3.1.9.3. Accidents de treball

Accidents de treball en el període analitzat



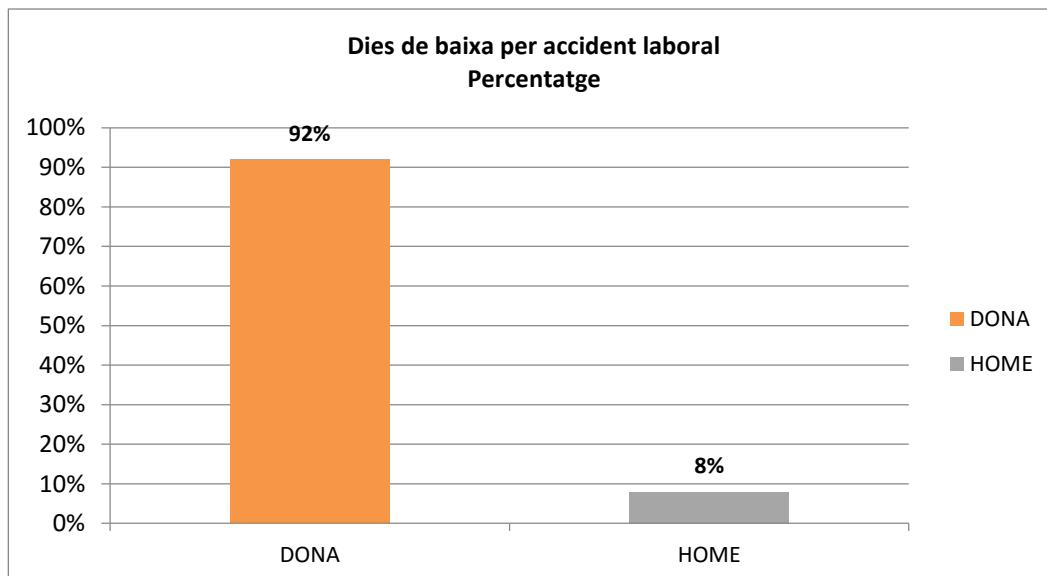
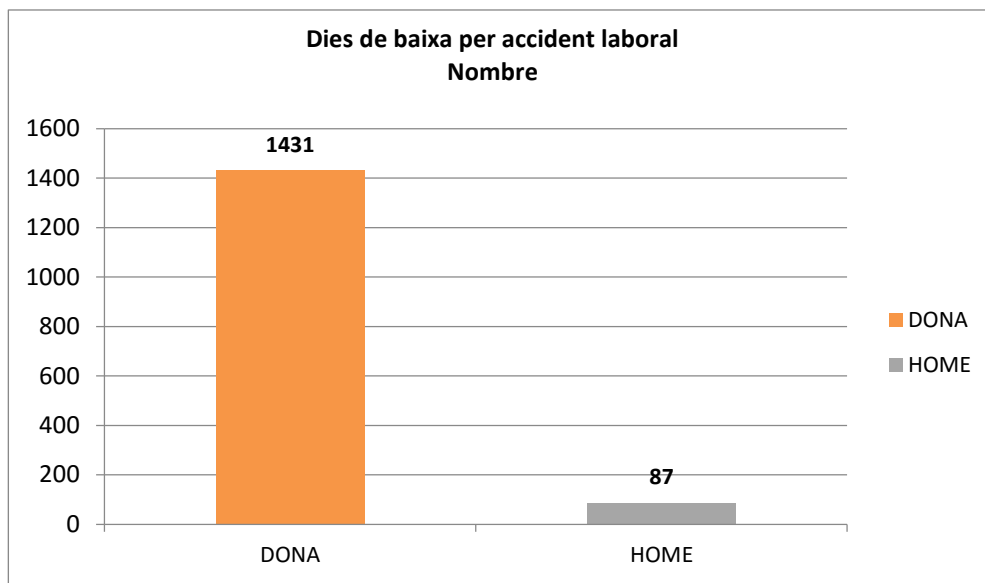
	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes quant a l'accidentalitat? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu? Les diferències existents són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.	☐	☒
La dada concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla?	☒	☐

Accidents de treball per tipologia



	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes quant a la tipologia d'accidents laborals?	☒	☐
En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu? Les diferències existents són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.		

Dies de baixa per accident laboral



	SI	NO
S'observen diferències entre els dies de baixa per accident laboral entre dones i homes? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu? Les diferències existents són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.	☐	☒
Les dades són coherents respecte al nivell d'accidentalitat de dones i homes? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?	☒	☐

3.1.9.4. Malaltia professional

Baixes mèdiques per malaltia professional per tipologia

En els últims 3 anys (2015, 2016 i 2017) no hi ha hagut baixes mèdiques per malaltia professional.

	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes quant a les baixes mèdiques per malaltia professional? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?	☐	☐
NO APLICA		

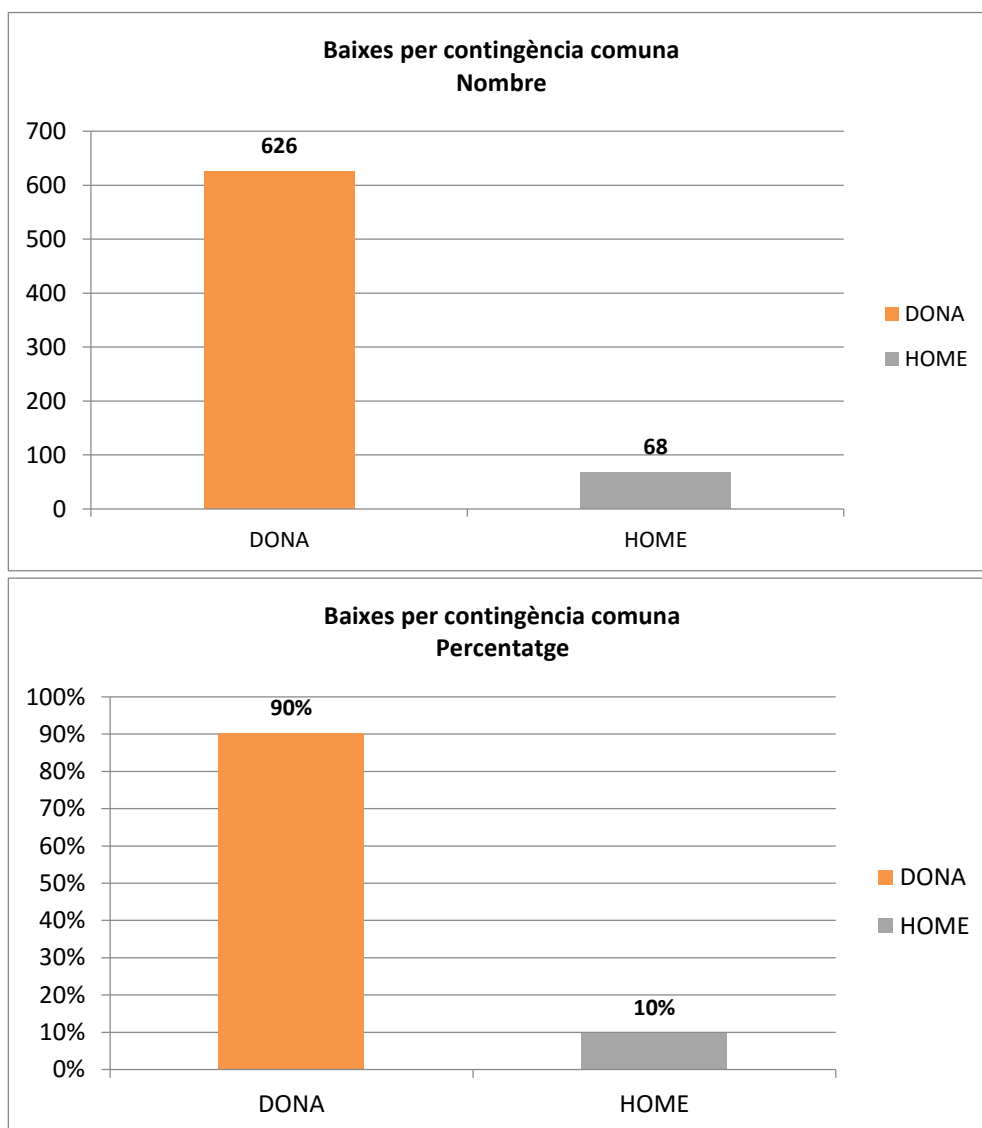
Dies de baixa per malaltia professional

En els últims 3 anys (2015, 2016 i 2017) no hi ha hagut baixes mèdiques per malaltia professional.

	SI	NO
S'observen diferències entre els dies de baixa per malaltia professional entre dones i homes? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?	☐	☐
NO APLICA		

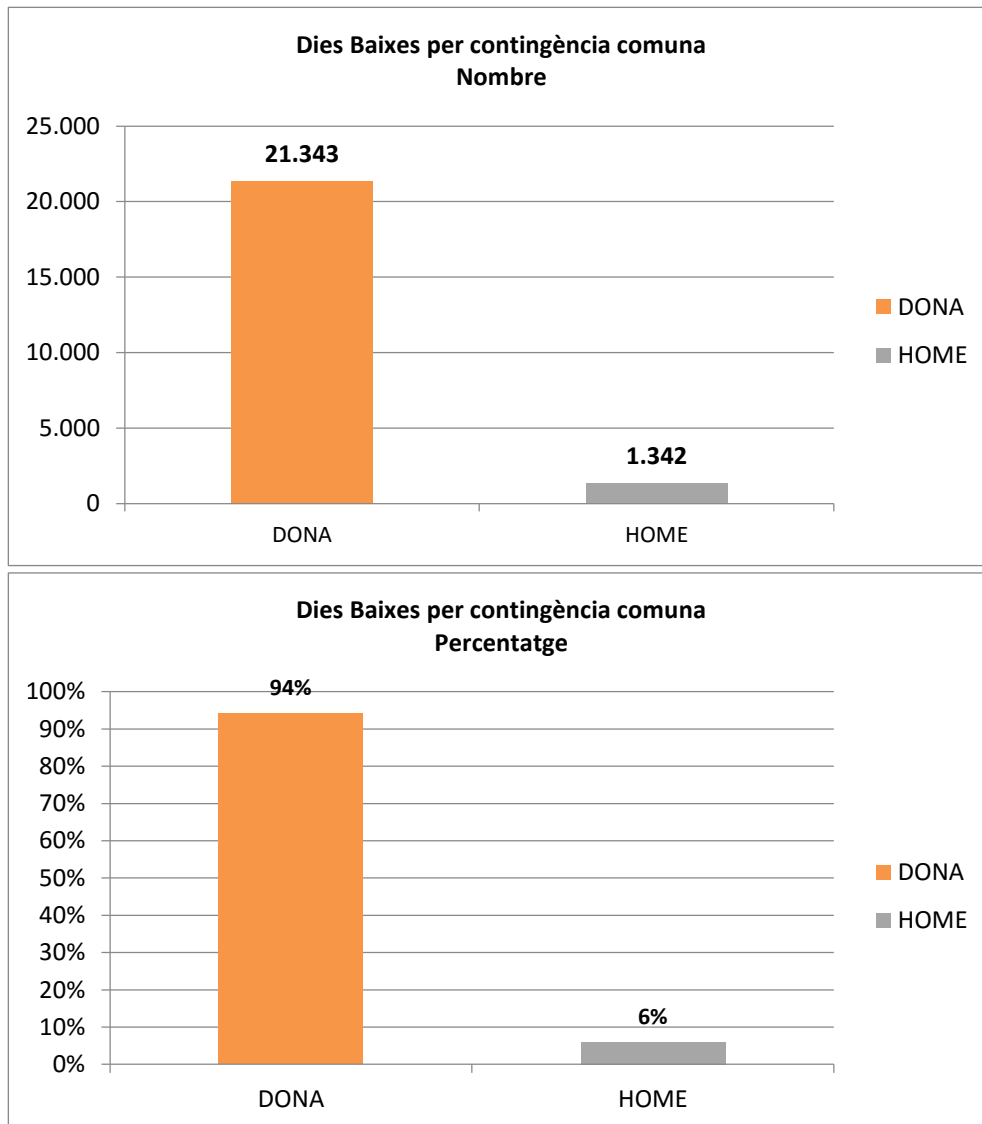
3.1.9.5. Contingència comuna

Baixes mèdiques per contingència comuna



	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes quant a les baixes mèdiques per contingència comuna?	☒	☐
En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu? Les diferències existents són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.		

Dies de baixa per contingència comuna



	SI	NO
S'observen diferències entre els dies de baixa per contingència comuna entre dones i homes?	☒	☐
En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu? Les patologies de les dones acostumen a ser processos d' incapacitat de varies setmanes, i en determinats casos mesos, al ser malalties de tipus psicosocial i/o intervencions quirúrgiques.		

3.1.9.6. Conclusions de l'àmbit salut laboral

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit salut laboral	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Incorporació de la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere en la salut laboral</u> <u>Presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut</u>	<u>Incorporació de la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere en la salut laboral</u> - Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL. - Disposar d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere de l'organització. - Formar el personal responsable de la salut en matèria d'igualtat de dones i homes. - Disposar d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere. - Donar a conèixer els riscos específics a que estan exposats als treballadors i treballadores per el fet de ser home o dona. <u>Presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut</u> - Tenir equilibri pel que fa a la presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut.
<u>Protecció de la maternitat i del període de lactància</u> - Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o període de lactància. - Es contemplen mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància. - Es garanteix que les treballadores tinguin coneixement dels riscos que la seva feina pots suposar per a la salut en els períodes d'embaràs o en període de lactància.	<u>Protecció de la maternitat i del període de lactància</u>
<u>Accidents de treball</u> <u>Accidents de treball en el període analitzat</u> - No s'observen diferències entre dones i homes en quant a l'accidentalitat. - La data d'accidentalitat concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla. <u>Accidents de treball per tipologia</u> La diferència en la tipologia d'accidentalitat concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla. <u>Dies de baixa per accident laboral</u>	<u>Accidents de treball</u> <u>Accidents de treball en el període analitzat</u> <u>Accidents de treball per tipologia</u> <u>Dies de baixa per accident laboral</u>

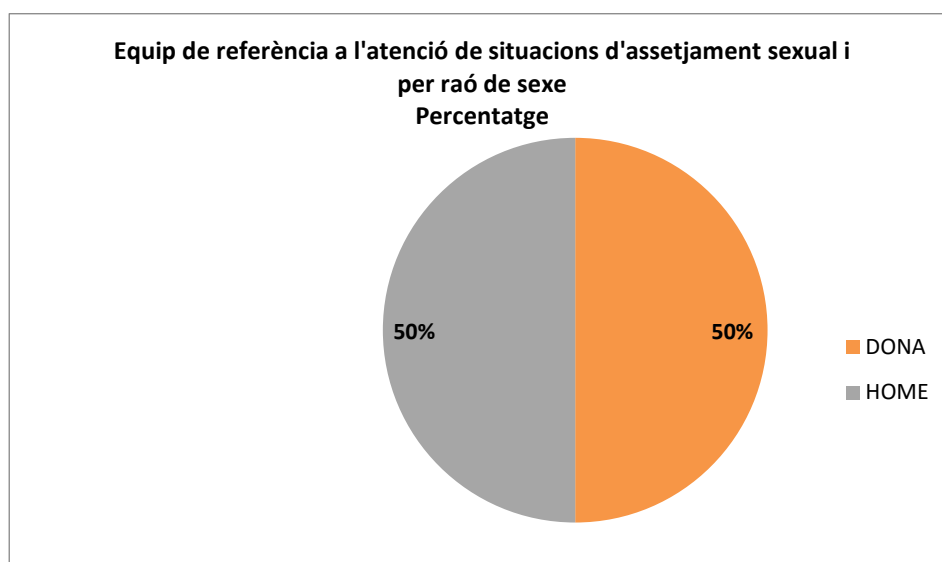
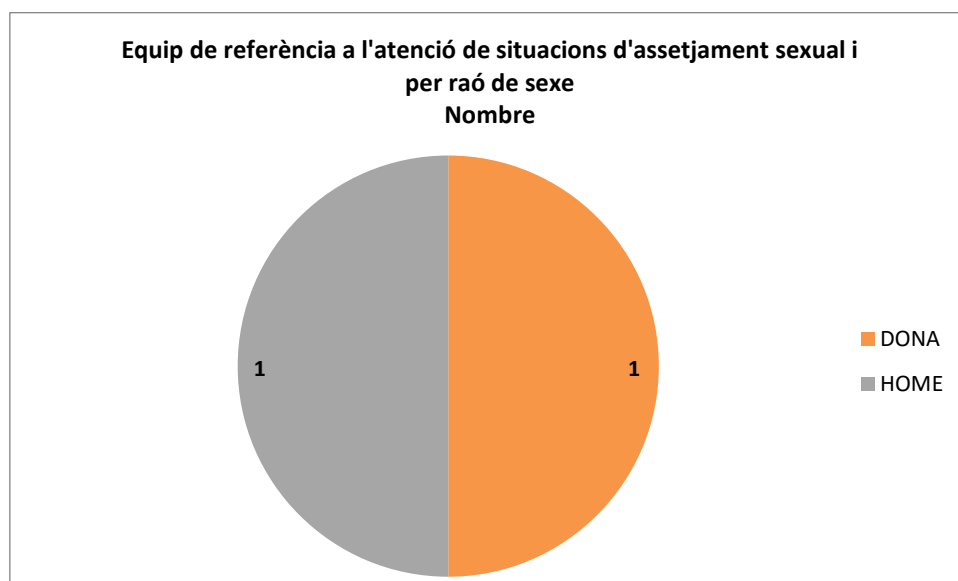
- No existeixen diferències entre els dies de baixa per accident laboral entre homes i dones. La diferència en els dies de baixa concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla - Existeix coherència respecte al nivell d'accidentalitat de dones i homes i els dies de baixa laboral.	
<u>Malaltia professional</u> - No s'han produït baixes mèdiques per malaltia professional durant els últims 3 anys (2015,2016 i 2017).	<u>Malaltia professional</u>
<u>Contingència comuna</u> <u>Baixes mèdiques per contingència comuna</u>	<u>Contingència comuna</u> <u>Baixes mèdiques per contingència comuna</u> - Reduir les diferències entre i homes i dones quant a les baixes mèdiques per contingències comuna. <u>Dies de baixa per contingència comuna</u> - Reduir les diferències entre els dies de baixa per contingència comuna entre dones i homes.

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

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

	SI	NO
• Disposeu d' un protocol que estableixi les actuacions que cal desenvolupar davant de possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe? Sí. En cas afirmatiu, indiqueu com s'expressa i la data de realització del protocol. S'expressa com a Protocol d'Assetjament. La data de realització és del febrer del 2015.	☒	☐
• S'ha comunicat aquest protocol a la totalitat de la plantilla. Sí. En cas afirmatiu, quines han estat les vies? Intranet.	☒	☐
• S'ha incorporat el protocol en altres documents de l'organització com al manual d'acollida, codi ètic, etc.? No En cas afirmatiu, en quins documents?	☐	☒
• S'ha format a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe? No. En cas afirmatiu: • Quins han estat els col·lectius que han rebut aquesta formació? • En quines dates es va portar a terme? • Es van identificar altres necessitats al llarg del període en què es va impartir la formació?	☐	☒
• Hi ha un equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament?	☒	☐

Equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament.



	SI	NO
L'equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament té una presència equilibrada de dones i homes? Sí que hi ha una presència equilibrada, ja que el 50% (1 persona) és una dona i el 50% (1 persona) és un home.	☒	☐
L'equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament té una presència equilibrada de persones representants legals de treballadores i treballadors i persones representants de l'empresa? L'equip destinat (persones de referència) té una presència equilibrada, ja que el 50% (1 persona) és una dona i el 50% (1 persona) és un home.	☒	☐

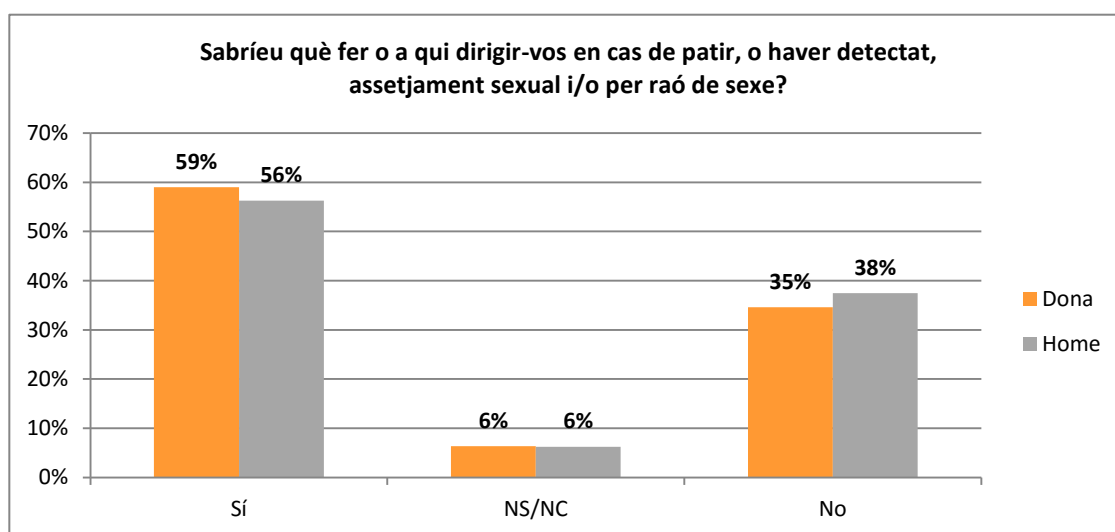
3.1.10.2. Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe

	SI	NO
• Ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, en l'últim any? En els últims 3 anys (2015, 2016 i 2017) no ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	☐	☒

3.1.10.3. Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals

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

	Dona	Home	TOTAL
Sí	167 (59%)	18(56%)	185 (59%)
No	18 (35%)	2 (38%)	20 (35%)
NS/NC	98 (6%)	12 (6%)	110 (6%)
Total	283 (100%)	32(100%)	315 (100%)



El 59% de les persones enquestades sabrien que fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat assetjament sexual i/o per raó de sexe, mentre que el 35% no.

Observem que hi ha petites diferències entre dones i homes en referència aquesta qüestió:

- El 59% de les dones sabrien on dirigir-se versus el 56% que no en el cas dels homes.
- El 35% de les dones responen que no versus el 38% en el cas dels homes.

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

A continuació es redacten els punts forts i 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
<u>Mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe</u> - Es disposa d'un protocol que estableix les actuacions que cal desenvolupar davant de possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. - S'ha de comunicat aquest protocol a la totalitat de la plantilla. - Hi ha un equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament <u>Equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament</u> - Hi ha equilibri a l'equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjaments tant pel que fa a la presència de dones i homes com el que fa a la presència de representants legals dels treballadors i treballadores i persones representants de l'empresa.	<u>Mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe</u> - Incorporar el protocol en altres documents de l'organització com al manual d'acollida, codi ètic, etc. - Formar a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe. <u>Equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament</u>
<u>Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe</u> - No a estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe en els últims 3 anys.	<u>Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe</u>
<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u> - El 59% de les persones enquestades sabrien que fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat assetjament sexual i/o per raó de sexe.	<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u> - Donar a conèixer als professionals el protocol d'assetjament.

3.2. DIAGNOSI RESIDÈNCIES I CENTRES DE DIA DE GENT GRAN I SALUT MENTAL

Dades entorn la diagnosi

Data de realització de la diagnosi	2018
Període de referència temporal de les dades de la diagnosi	Àmbit 1. Cultura i gestió organitzativa. 2018. Àmbit 2. Condicions laborals. 2018. Àmbit 3. Accés a l'organització . 2015-2018 (últims 4 anys). Àmbit 4. Formació interna i/o contínua. 2016-2018 (últims 3 anys). Àmbit 5. Promoció i/o desenvolupament professional. 2015-2018 (últims 4 anys). Àmbit 6. Retribució. 2018. Àmbit 7. Temps de treball i coresponsabilitat. 2015-2018 (últims 4 anys). Àmbit 9. Salut laboral. 2016-2018 (últims 3 anys). Àmbit 10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. 2016-2018 (últims 3 anys). L'Àmbit 8. Comunicació no sexista (és qualitatiu i s'analitza en la globalitat de la Fundació Vallparadís). 2018.
Nº de persones en plantilla	401
Persona responsable de la realització de la diagnosi	Carla Graner Jordana. Cap de Projectes de Recursos Humans.
Persones que han col·laborat en la realització de la diagnosi.	Ha participat en la realització del diagnosi la Comissió d'igualtat corresponent i membres de la DC de Recursos Humans. <u>Comissió d'Igualtat Residències i Centres de dia de gent gran i salut mental</u> Carla Graner Jordana. Cap de Projectes de Recursos Humans de Mútua Terrassa Anna González Julià. Directora de Recursos Humans AS Sociosanitari Elena Rich Gomis. Directora Residència Horta Cristina Navarro Núñez. RT Residència Horta Mireia Cos Fernández. Directora Casa Vapor Gran Sonia Pérez Vega. RT Casa Vapor Gran Sílvia Merino Angel. Directora Residència Falguera Jaqueline Intriago. RT Residència Falguera Glòria Vilà Farré. Directora Residència Cambrils Eva Fernández Sánchez. RT Residència Cambrils Montse Llombart Roig. Directora Residència Móra La Nova Josep Pujol Marquès. RT Residència Móra La Nova Maica Ruiz Pérez. Directora Casa Marquès Salut Mental i Triginta Alexandra Bravo Pérez. RT Residència Casa Marquès Salut

Direcció Corporativa de Recursos Humans

Martí Guillén Puig. Cap de Compensació i Reporting.

Mercè Cabrera Ruiz. Cap de Gestió del talent.

Lluís Autonell Alegre. Cap de Salut laboral.

Anna González Julià. Directora de Recursos Humans AS Sociosanitari

3.2.1. Cultura i gestió organitzativa

3.2.1.1. Gestió organitzativa i relacions laborals

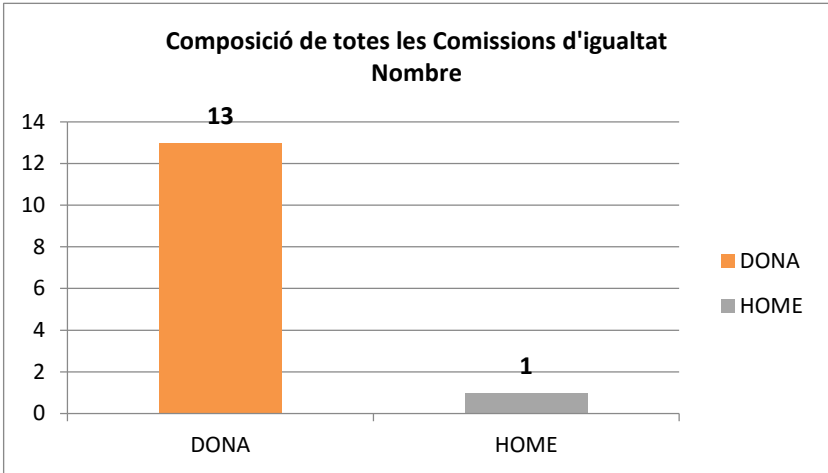
	SI	NO
En la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu es troba la igualtat de dones i homes recollida de manera explícita. S'expressa en la documentació corporativa i en els convenis col·lectius: <u>Documentació corporativa:</u> En la documentació corporativa es troba la igualtat de dones i homes recollida en les Polítiques de Recursos Humans i el Pla de Diversitat de MT. - Polítiques de Recursos Humans. Concretament en la política de compromís social: Afavorir el desenvolupament professional i personal dels col·laboradors, eliminant la discriminació respecte a l'ocupació i, per tant, evitant qualsevol distinció, exclusió o preferència que provoqui el rebuig o la desigualtat en les oportunitats o en el tractament de les sol·licituds de feina o ocupació per raó de raça, color, sexe, religió, opinions polítiques, nacionalitat d'origen o extracció social. - Pla de Diversitat de MT. Té com a objectiu avançar en la normalització de diferents característiques que formen part de la persona i que, al no ser les habituals, no sempre tenen la resposta més adequada a l'àmbit laboral. El conformen 4 eixos: persones i gènere, persones i capacitats diverses, persones i edat i persones i diversitat cultural. El Pla de Diversitat de MT està publicat a la Intranet de l'organització. <u>Convenis col·lectius:</u> Els convenis col·lectiu que s'aplica a les Residències i Centres de dia de gent gran i salut mental és el: - VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio): Sí que recull la igualtat d'oportunitats entre dones i homes al capítol 11 (Plans d'igualtat). <i>Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención en el ámbito sectorial, para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas ser real y efectivo. Por ello, y teniendo presente el papel del sector comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:</i> <i>a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evitar discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.</i> <i>b) Atribuir a la Comisión Sectorial de Igualdad las competencias que se señalan en el artículo 68 del presente convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.</i>	☒	☐

3.2.1.2. Estructures i participació

	SI	NO
- Existència d'una estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes: - Sí, la Comissió d'Igualtat de Residències i centres de dia per gent gran i salut mental.	☒	☐
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a les diferents comissions d'igualtat?	☒	☐

Composició de totes les Comissions d'igualtat

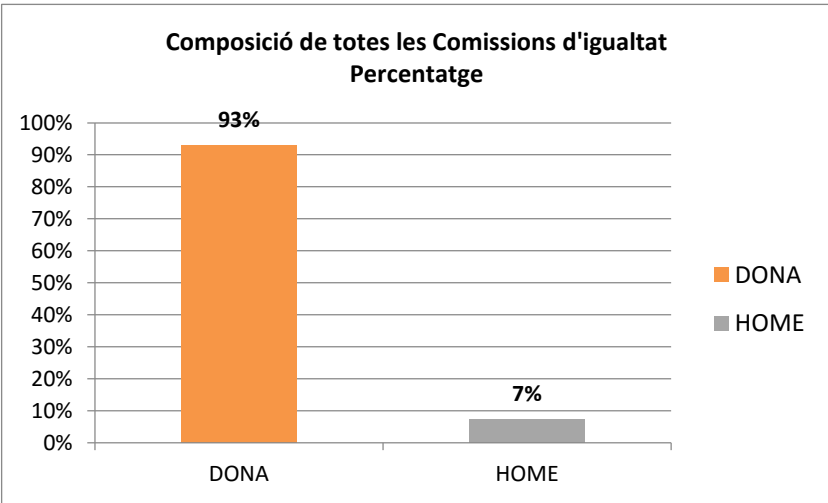
Nombre



Sexe	Nombre
DONA	13
HOME	1

Composició de totes les Comissions d'igualtat

Percentatge



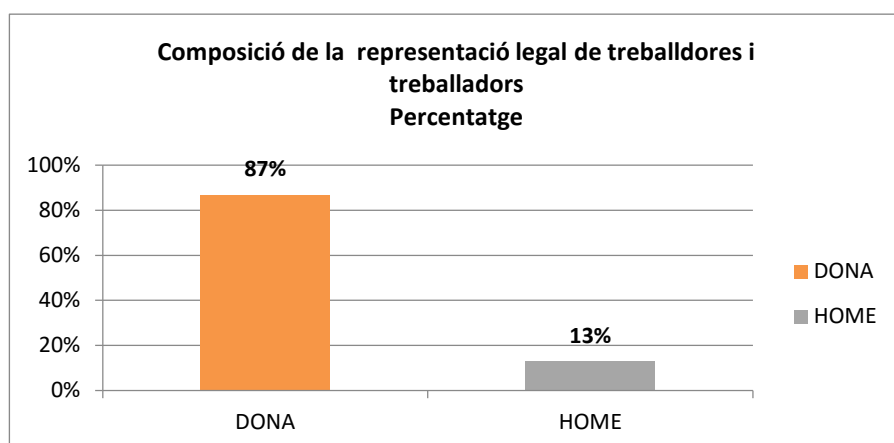
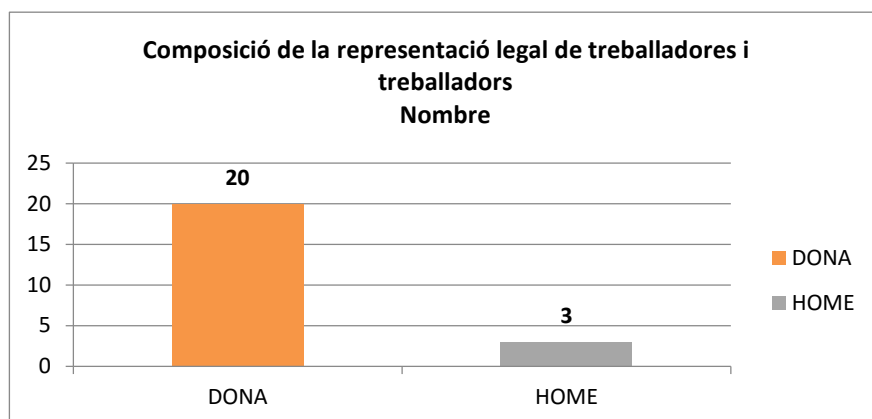
Sexe	Percentatge
DONA	93%
HOME	7%

La Comissió d'igualtat està formada per 14 membres, dels quals 13 són dones (93%) i 1 és un home (7%)..

En nombre absolut no hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la representació legal de treballadors i treballadores , no obstant, la proporció d'homes i dones a totes les Comissions d'igualtat és directament proporcional al nombre d'homes i dones de la plantilla. Per tant considerem que sí que hi ha equilibri.

El criteri que es va prioritzar quan es va configurar la comissió d'igualtat és que els membres que n'havien de formar part fossin sensibles al tema.

- Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la representació legal de treballadors i treballadores?



La representació legal dels treballadors i treballadores (RLT) està formada per 23 membres, dels quals 20 són dones (87%) i 3 són homes (13%).

En nombre absolut no hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la representació legal de treballadors i treballadores, ni tampoc és proporcional el nombre de dones i homes a la plantilla. Per tant considerem que no hi ha equilibri.

3.2.1.3. Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa

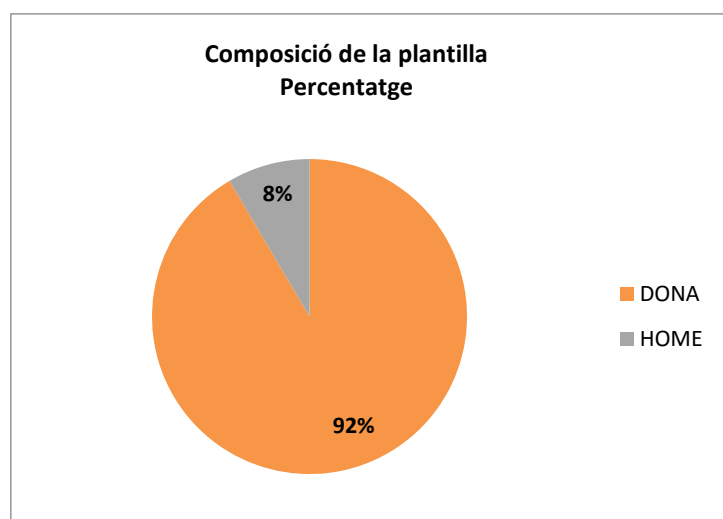
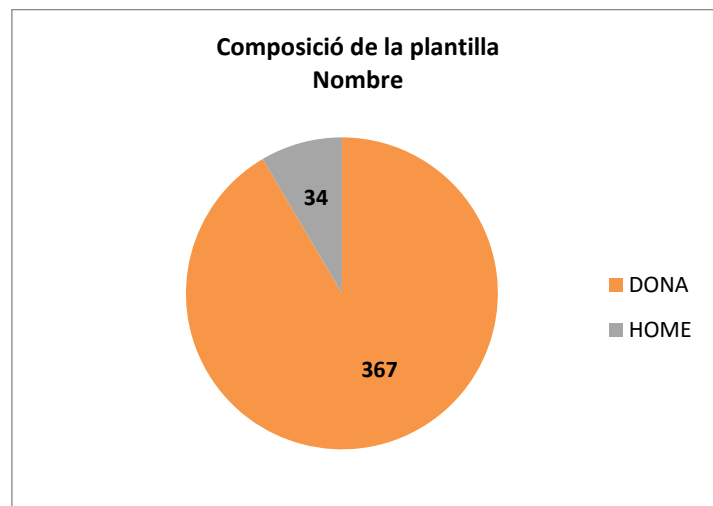
A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Gestió organitzativa i relacions laborals</u> - En la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu es troba la igualtat de dones i homes recollida de manera explícita. - Es recullen dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable "sexe". - En la documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc. s'hi contempla la igualtat de dones i homes.	<u>Gestió organitzativa i relacions laborals</u> - Incorporar sistemes de gestió de la qualitat que incloguin indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat de dones i homes.
<u>Estructures i participació</u> - Existència d'una estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. La Comissió d'igualtat. - Existeix equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la Comissió d'igualtat.	<u>Estructures i participació</u> - Incorporar dins de l'empresa la figura de l'agent d'igualtat. - Fer participar a la plantilla als projectes que tenen com a objectiu treballar la igualtat d'oportunitats. - Negociar i consensuar amb la representació legal de treballadors i treballadores sobre polítiques, accions o incitatives vinculades amb la igualtat d'oportunitats. - Aconseguir equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la representació legal de treballadors i treballadores.

3.2.2. Condicions laborals

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

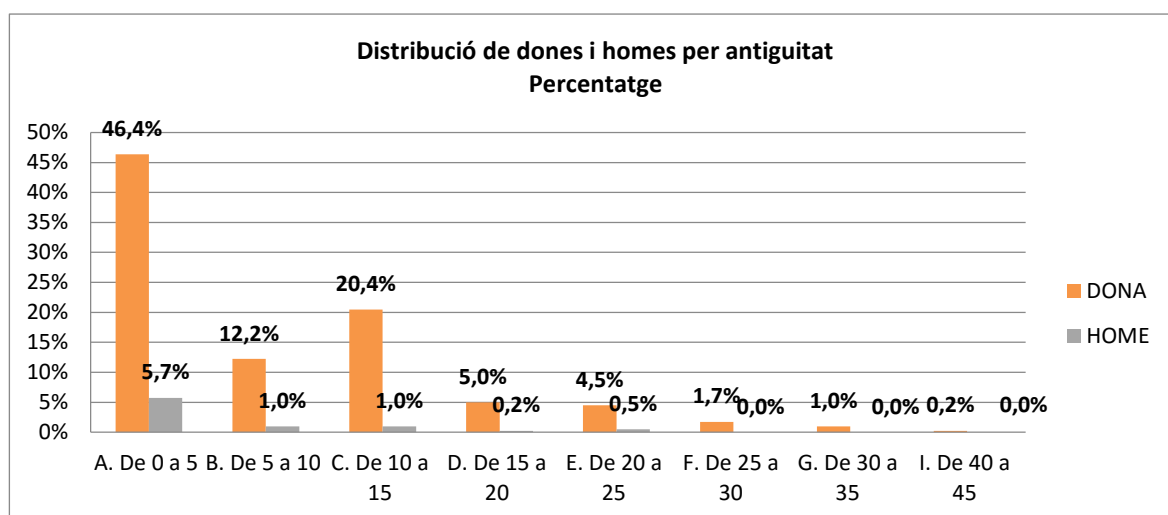
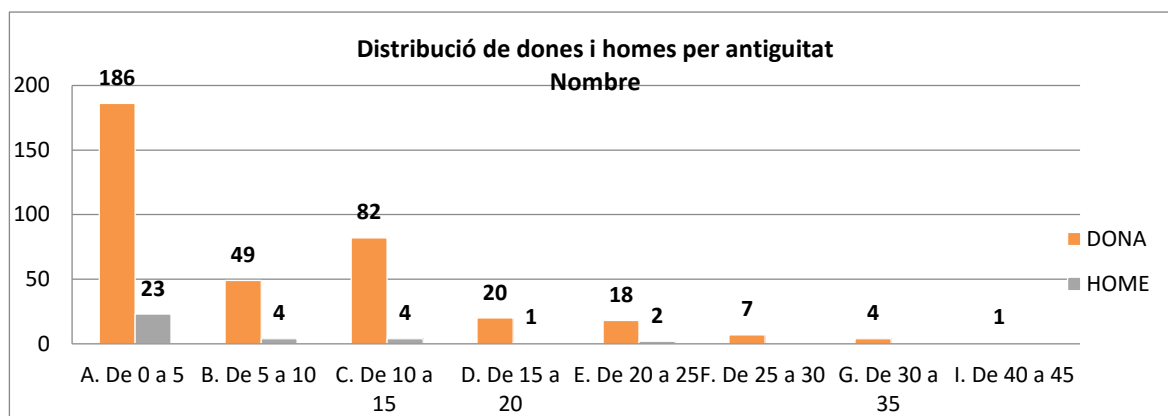
Dades plantilla total



	SI	NO
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla? La plantilla total està formada per 400 professionals, dels quals 367 són dones (92%) i 34 són homes (8%). Tenint en compte que considerem equilibri quan el percentatge és de 60-40% o més, no hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla.	☐	☒
És similar la composició de la plantilla a la presència de dones i homes al sector?	☒	☐

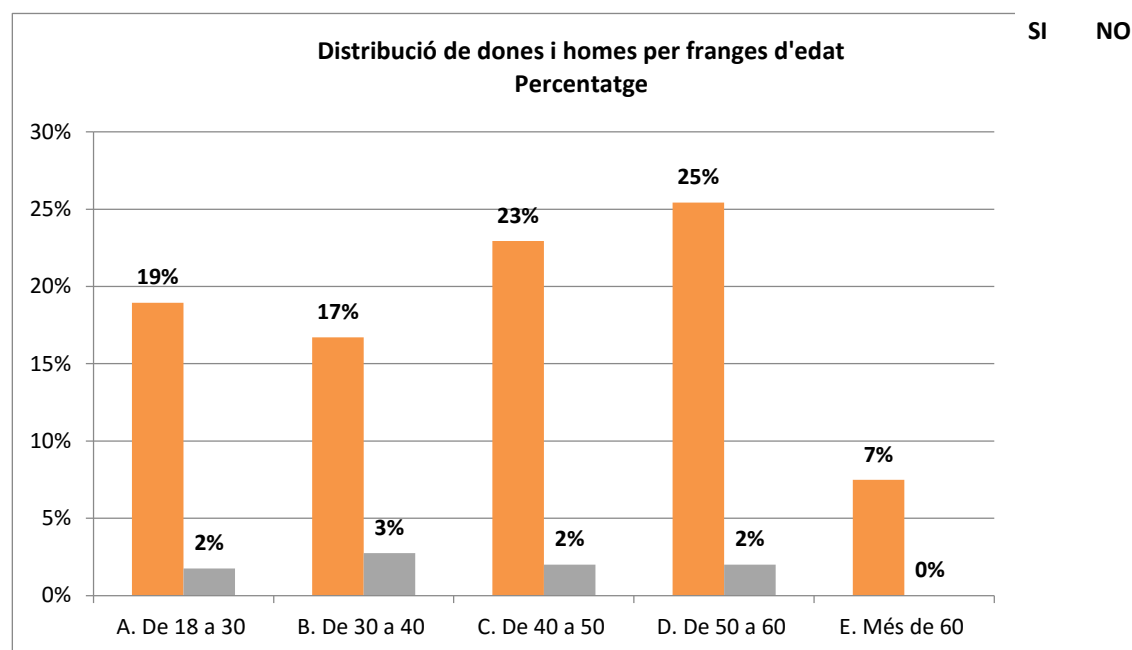
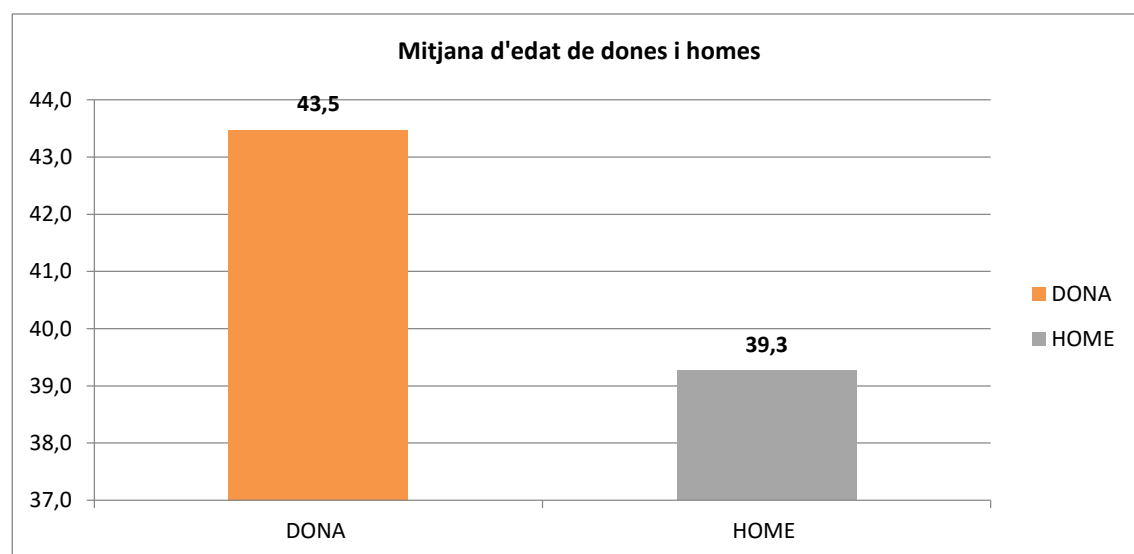
3.2.2.2. Característiques generals de la plantilla

Distribució de la plantilla per antiguitat



	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat? En cas afirmatiu, en quines? Quina explicació hi trobeu? La distribució de la plantilla segons antiguitat s'ha organitzat per trams. El 52,1% de la plantilla té una antiguitat de menys de 5 anys, seguit pel 21,4% que té una antiguitat entre 10 i 15 anys. Hi ha diferències entre les antiguitats, sent la presència de dones majoritària en totes les franges d'antiguitat. A partir dels 25 anys d'antiguitat el 100% són dones. Les diferències existents són explicables segons la proporcionalitat de dones (92%) i homes (8%) a la plantilla.	☒	☐

Distribució de la plantilla per edat

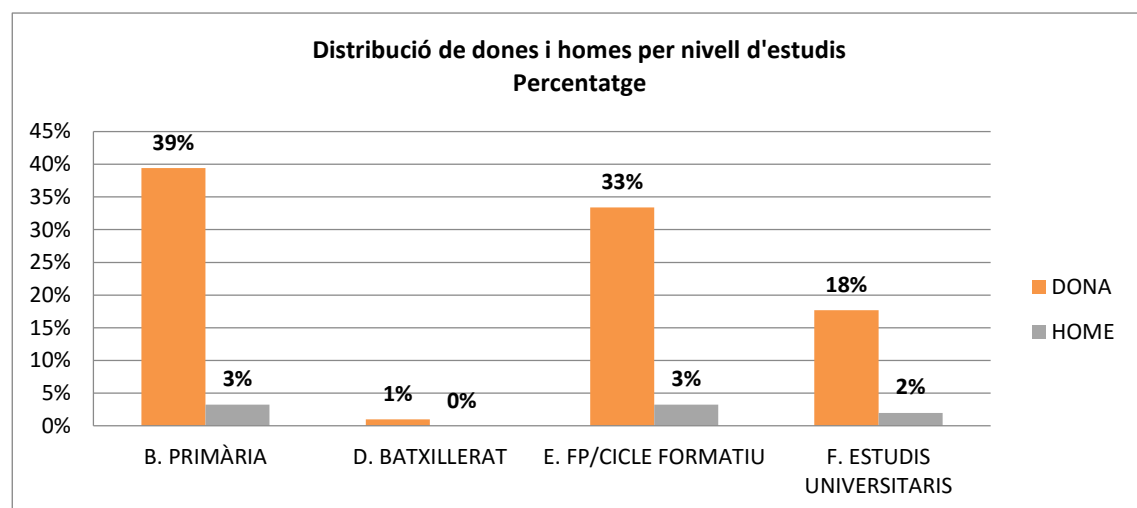
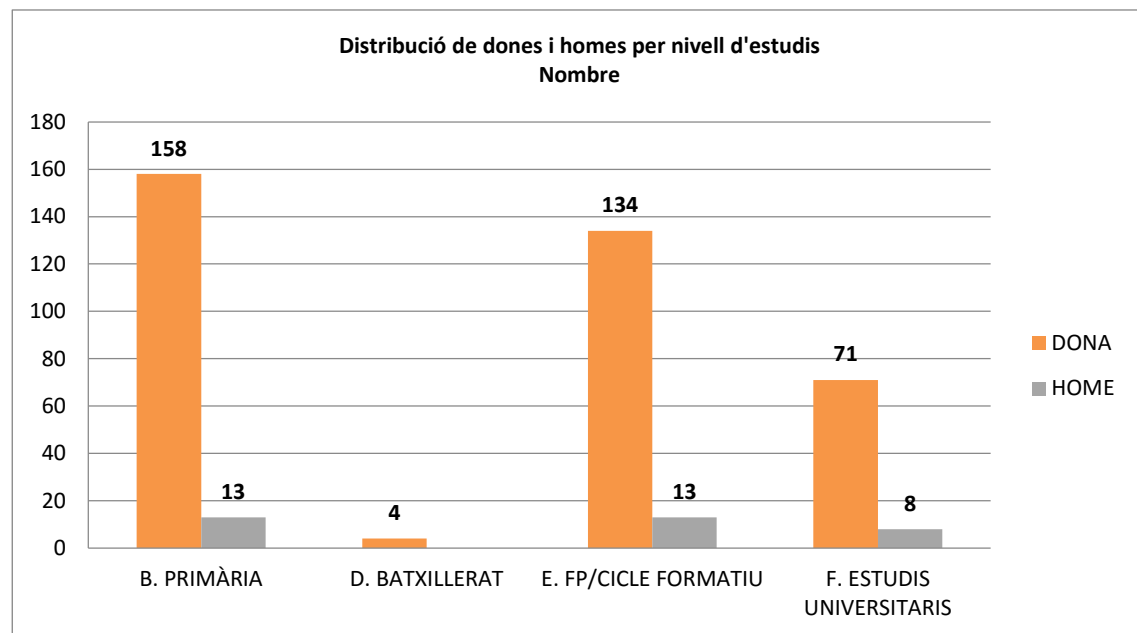


- **Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'edat? En cas afirmatiu en quines franges es concentren més homes o dones? Quina explicació hi trobeu?**

La distribució de la plantilla segons edat s'ha organitzat per franges d'edat. El 52% de la plantilla té entre 40 i 60 anys. Hi ha diferències poc significatives entre homes i dones a les diferents franges d'edat. Es concentren més homes en el interval d'edat de 30-40 i les dones en el interval de 50-60. dones Les diferències existents són explicables segons la proporcionalitat de dones (92%) i homes (8%) a la plantilla.



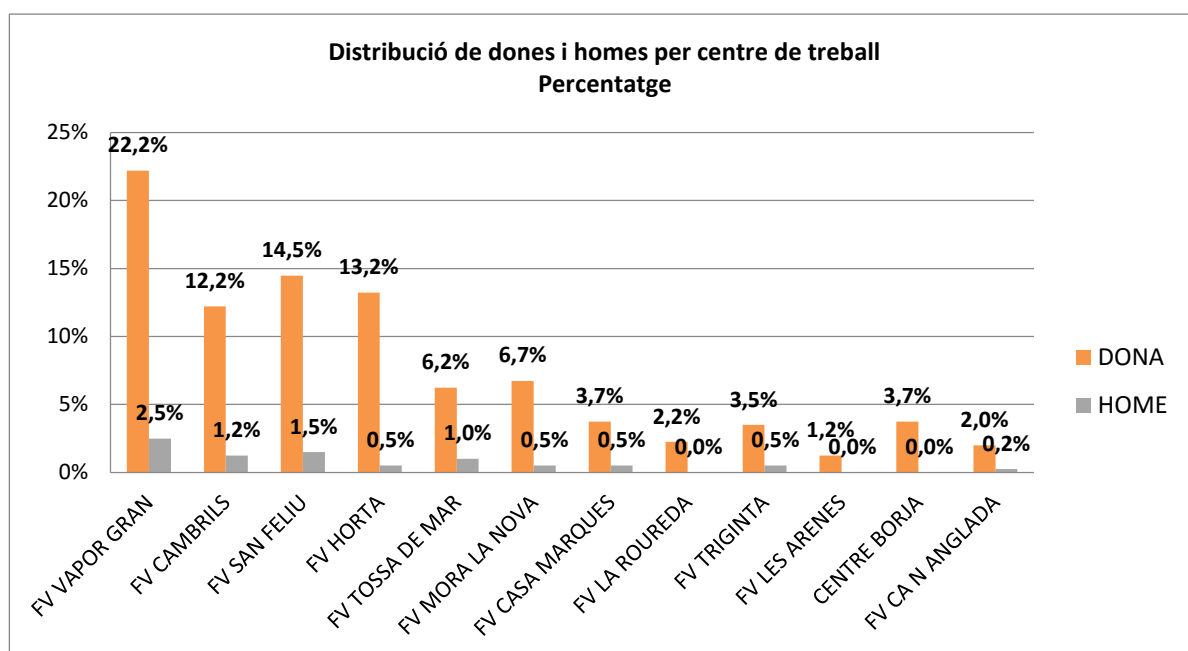
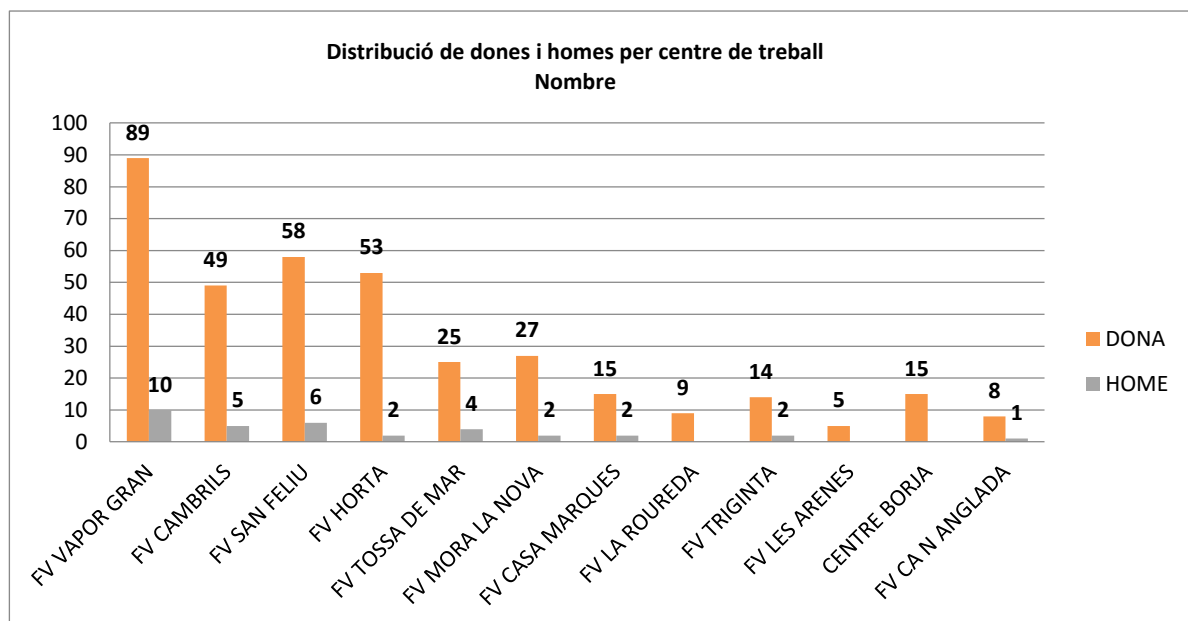
Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats



	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al nivell de formació? En cas afirmatiu, quines? El 42% de la plantilla té estudis primaris i el 40% té estudis secundaris. Hi ha diferències entre homes i dones segons el nivell d'estudis finalitzats. Les diferències existents són explicables segons la proporcionalitat de dones (92%) i homes (8%) a la plantilla.	☒	☐

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

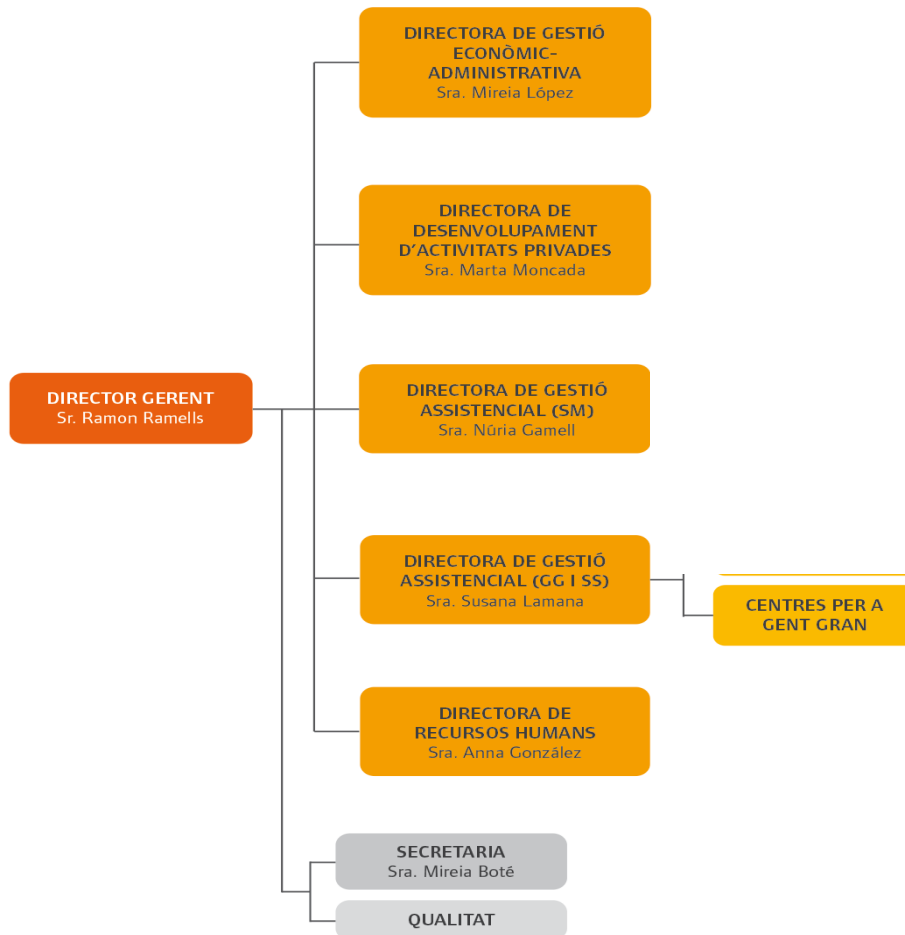
Distribució de la plantilla per centre de treball

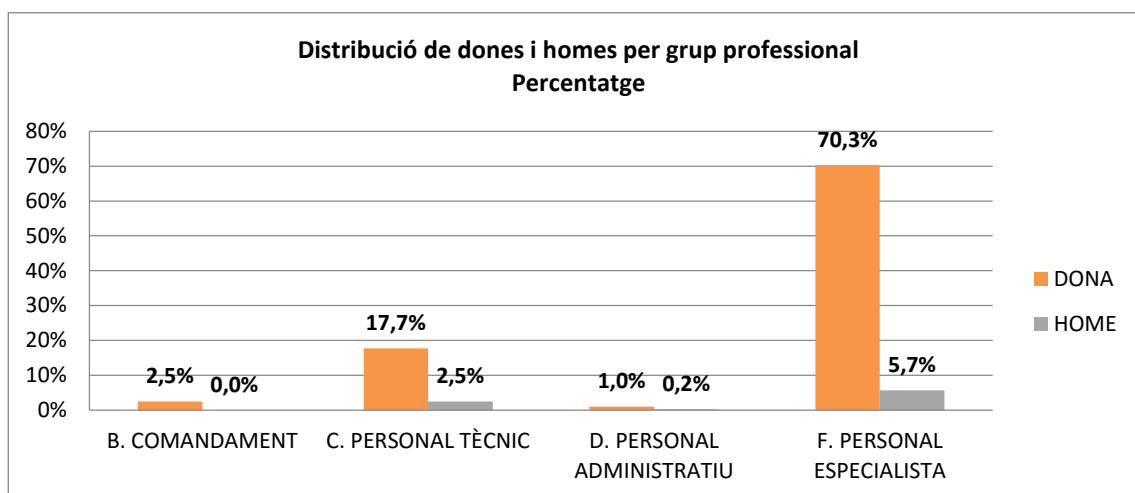
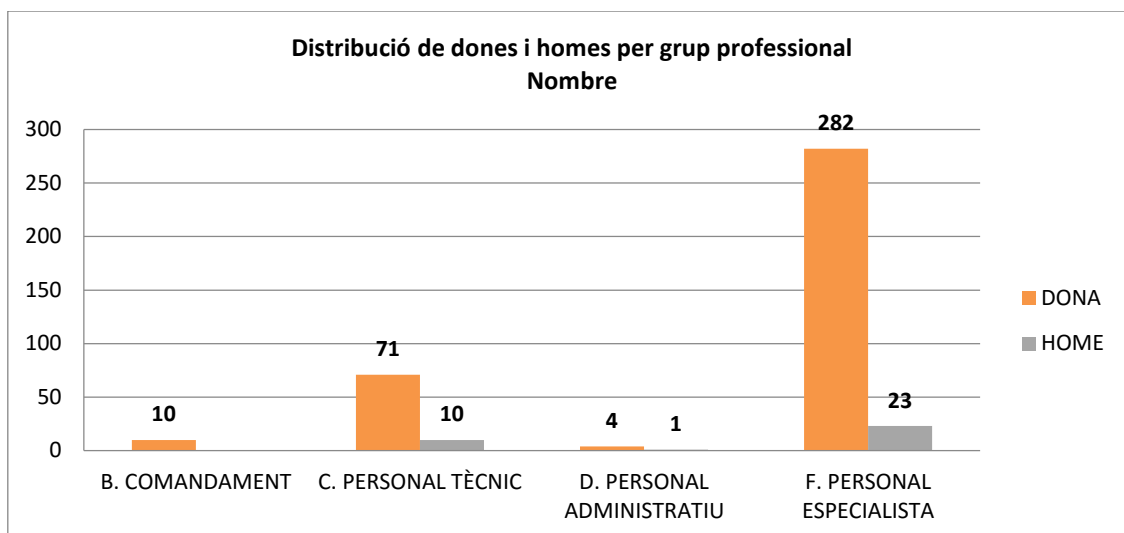


	SI	NO
Hi ha centres de treball amb més presència masculina o femenina? En cas afirmatiu, en quins centres de treball es concentren més dones o homes? Quina explicació hi trobeu?	☒	☐
Hi ha més presència femenina a tots els centres de treball.		

En general, les diferències existents són explicables segons la proporcionalitat de dones (92%) i homes (8%) a la plantilla. No obstant no hi ha presència d'homes en els centre La Roureda, les Arenes i Centre Borja. Destaca sobretot la nul·la presència masculina en el centre Borja, ja que segons la distribució de la plantilla 92-8%, si que hi deuria haver un home.		
--	--	--

Distribució de la plantilla per nivell professional.



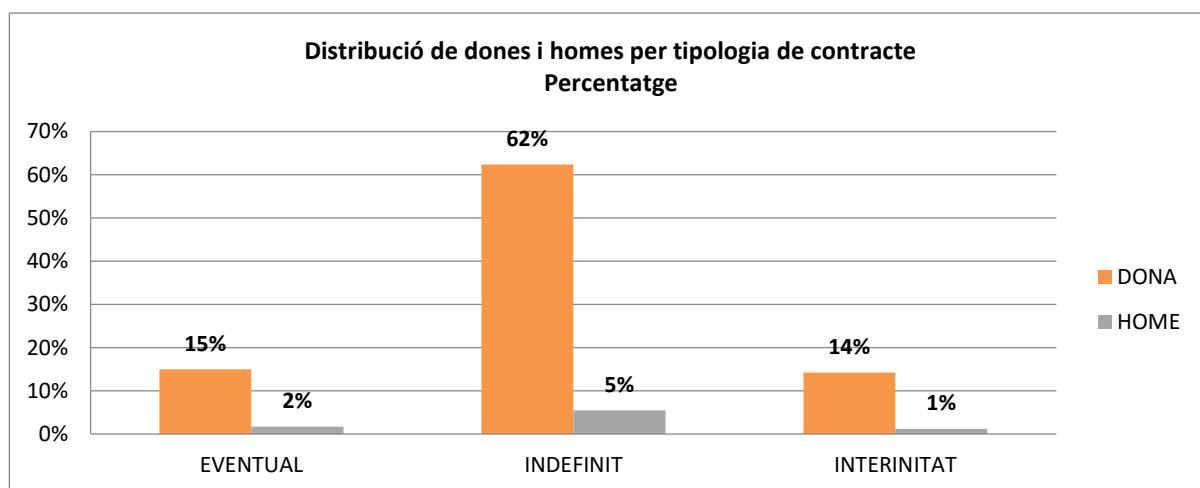
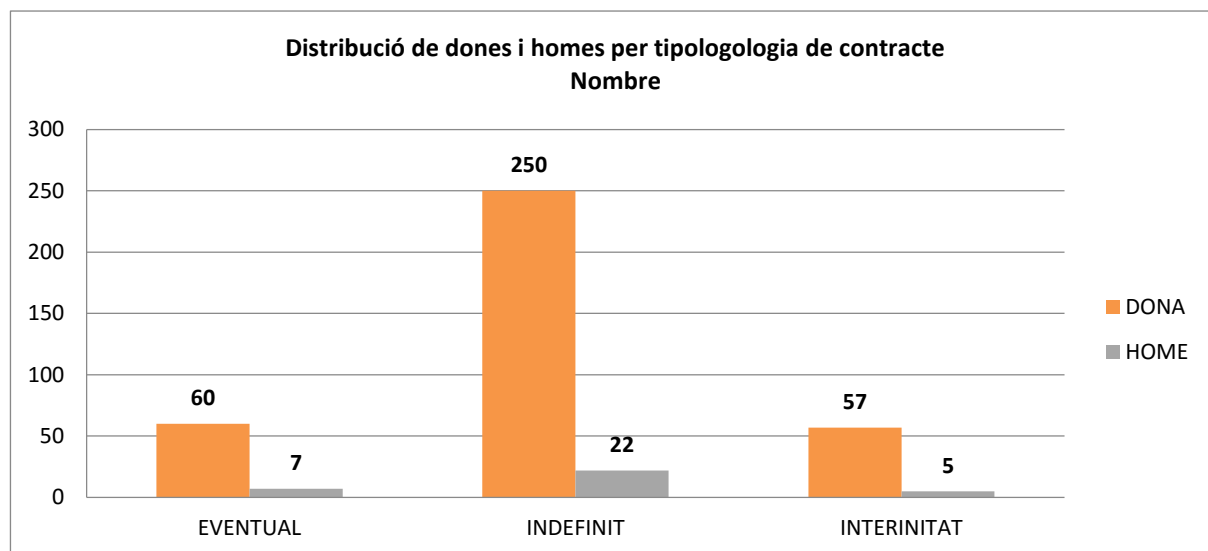


	SI	NO
En quina proporció estan representades les dones a l'equip directiu? I al col·lectiu de comandaments intermedis? A l'equip directiu NO APLICA Els comandaments intermedis són 100% dones.	☐	☐
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents nivells? Les diferències són degudes a la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.	☒	☐
Hi ha algun nivell on hi hagi un percentatge important de dones/homes? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? Al nivell de comandament el 100% són dones. Al nivell de personal tècnic el 87% són dones. Al nivell administratiu el 80% són dones. A nivell de personal especialista el 93% són dones. És a dir, a nivell tècnic i administratiu, hi ha un percentatge més alt d'homes, 13% i 20% respectivament, respecte al percentatge total de la plantilla (8%).	☒	☐

• Es concentren les dones o els homes a determinats nivells? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? Les dones es concentren en el nivell de personal especialista.	☒	☐
• En cas que hi hagi subrepresentació de dones o homes a determinats nivells, realitza l'empresa accions o mesures per corregir-ho? En cas afirmatiu, quines accions porteu a terme?	☐	☒

3.2.2.4. Condicions contractuals de dones i homes

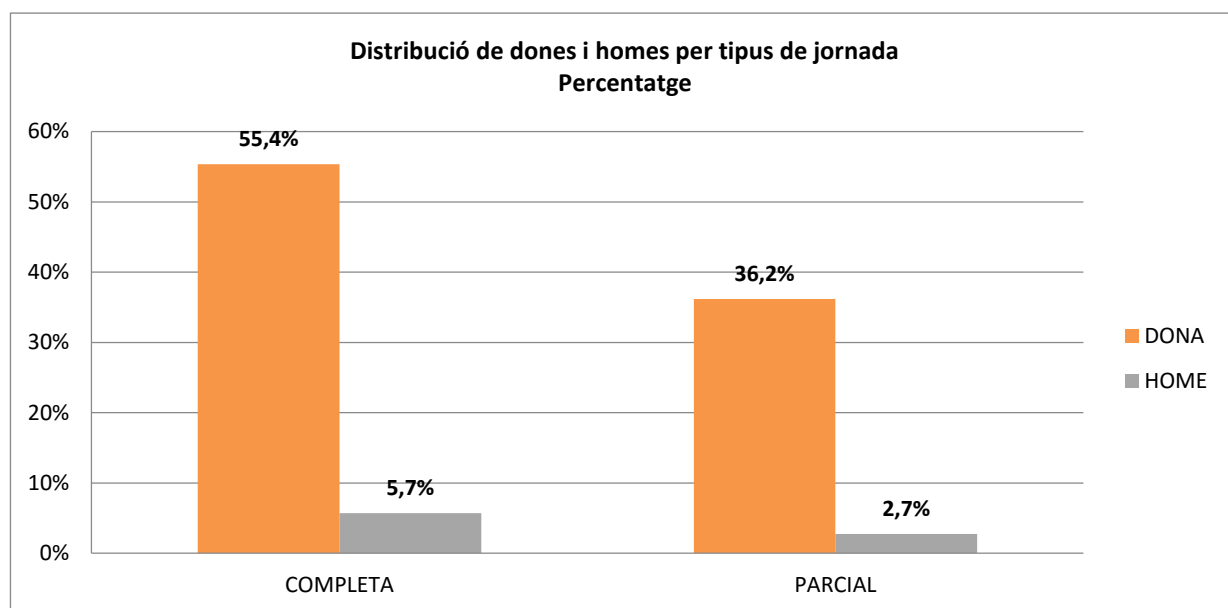
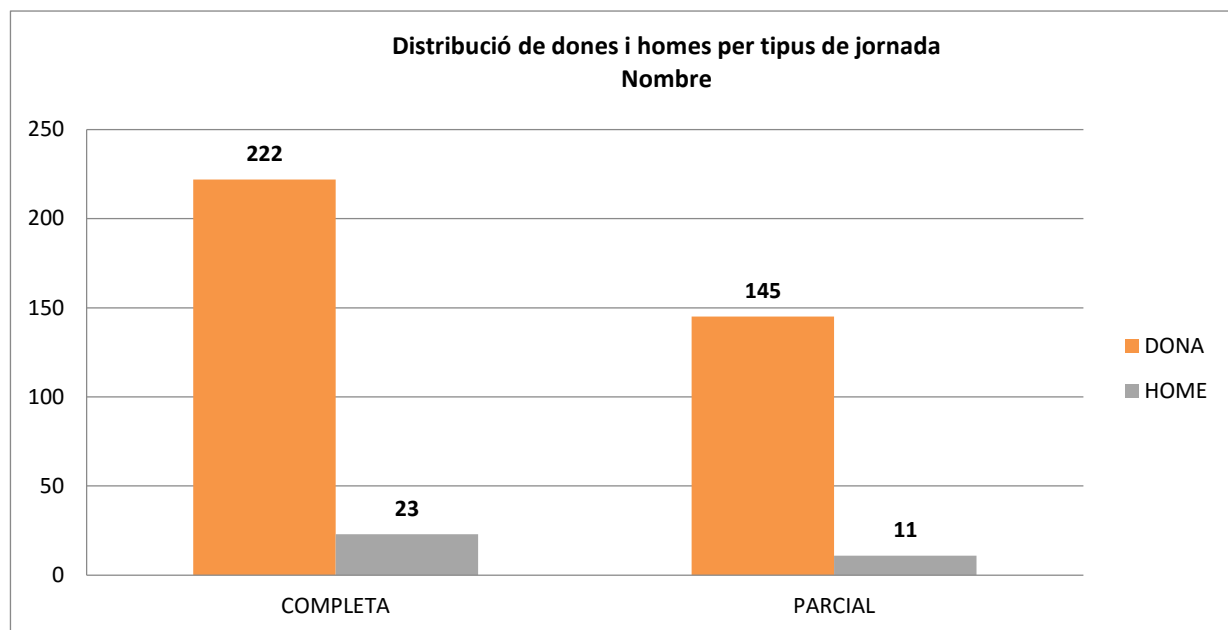
Distribució de la plantilla per tipologia de contracte.



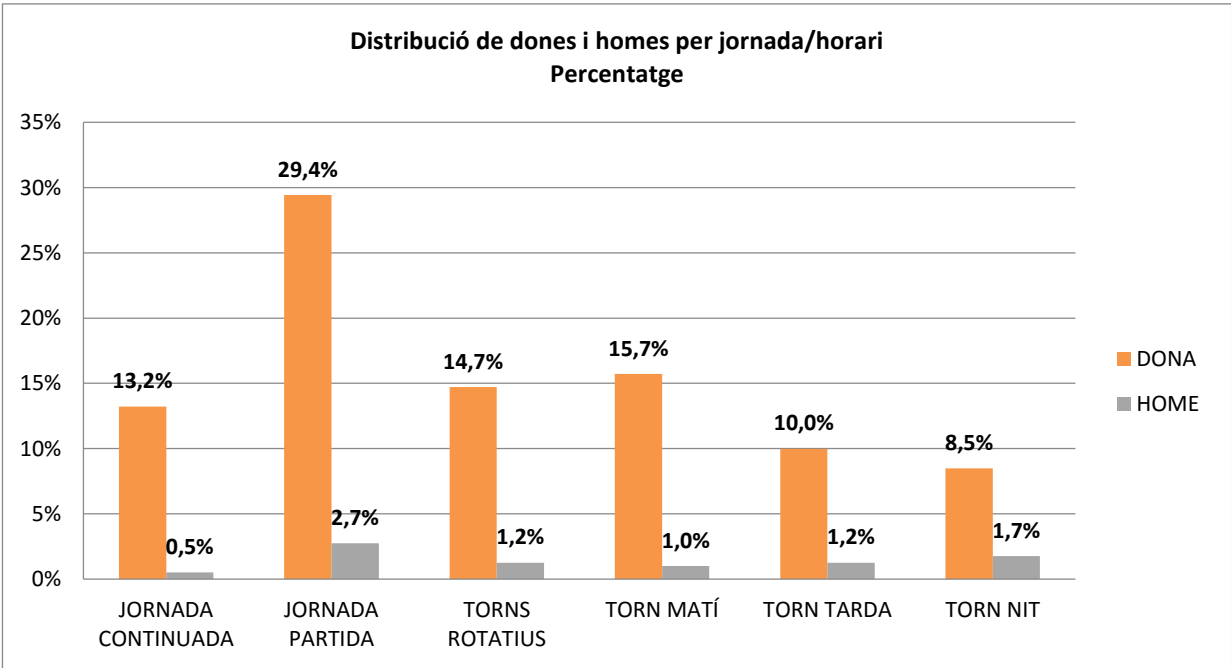
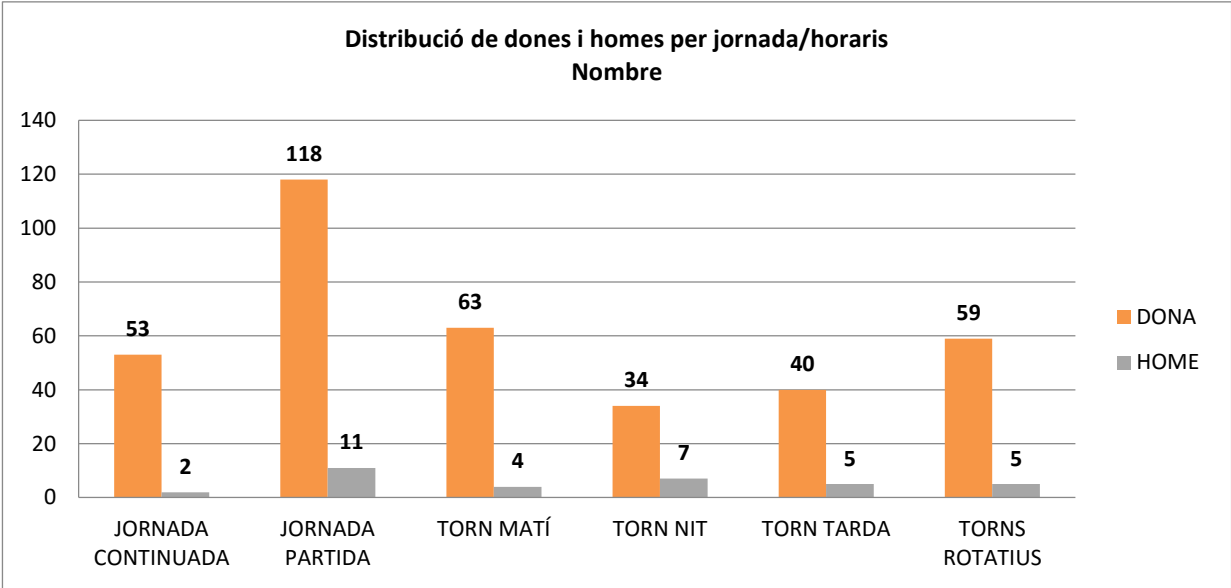
	SI	NO
Tenint en compte les dades, com és la situació de dones i homes pel que fa a la temporalitat? El 67% dels contractes són indefinits. El percentatge de contractes temporals és baix. El 68 % de les dones tenen contracte indefinit, versus el 65 % dels homes. És a dir, la proporció és molt similar.	☐	☐
Es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contracte? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?	☐	☒

3.2.2.5. Tipologia de jornada de dones i homes

Distribució de la plantilla per tipus de jornada



Distribució de la plantilla per tipus de jornada/horaris

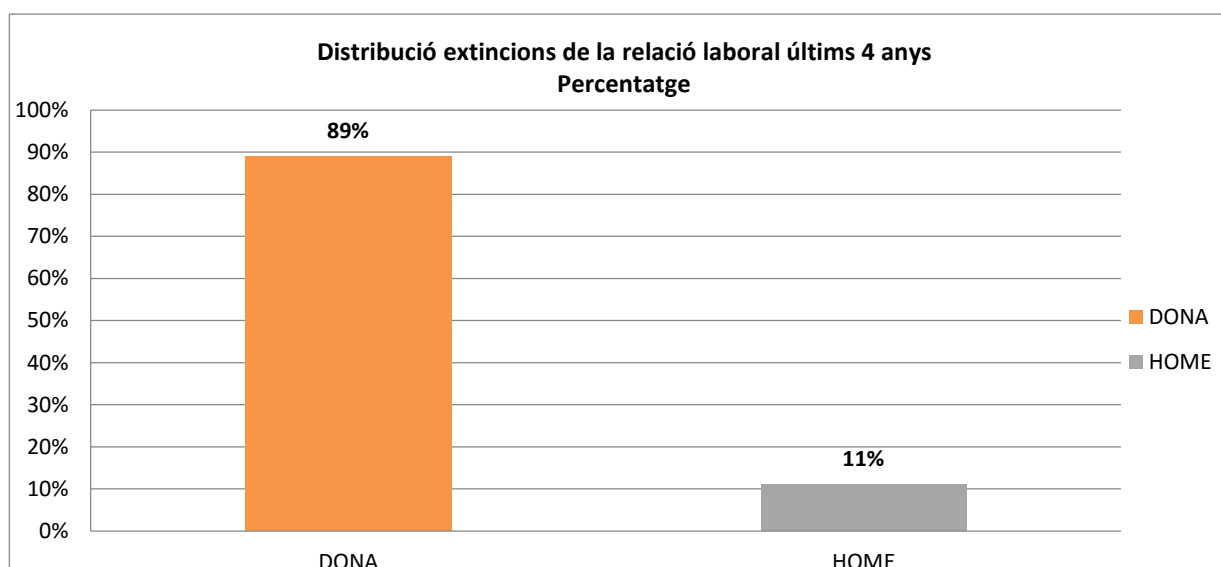
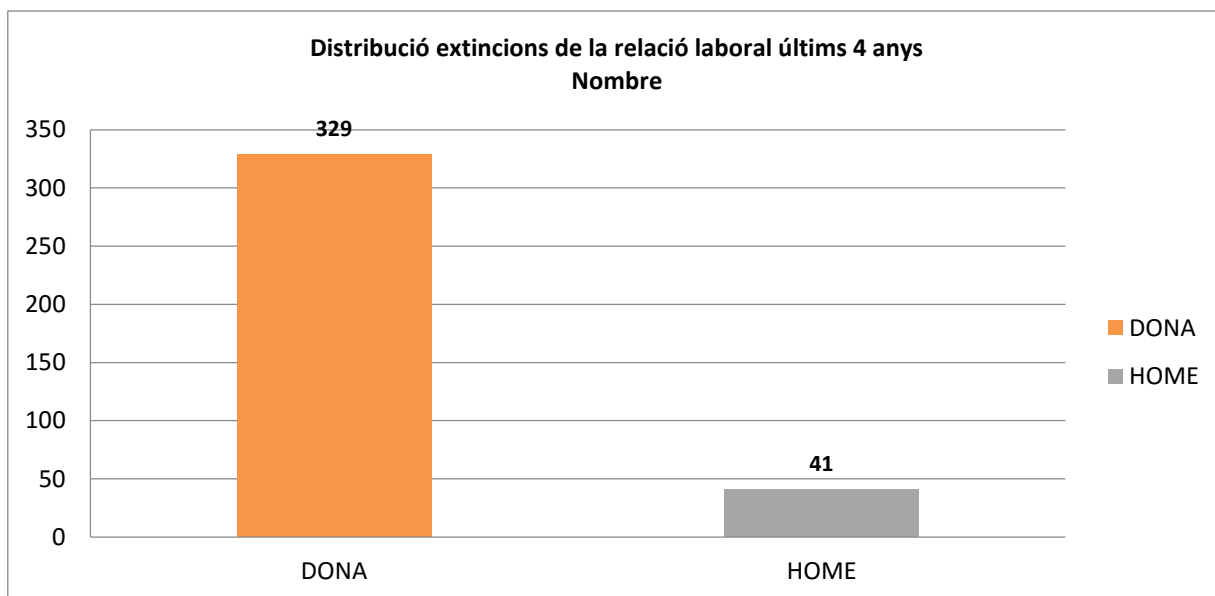


	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes als diferents tipus de jornada? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?	☒	☐
El 61,1% de la plantilla té jornada completa i el 38,9% jornada parcial. Les diferències que s’observen corresponen a la proporcionalitat de la plantilla.		

• Es concentren les dones o els homes en determinades jornades? I horaris? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? Les diferències més significatives entre homes i dones es donen a la jornada continuada, on la proporció de dones és més elevada (96%dones- 4% homes), i al torn de nit (83% dones-17% homes), on la proporció d'homes és més elevada que a la plantilla (92% dones- 8% homes). No es pot aportar una explicació concreta.	☒	☐
• 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?	☐	☒

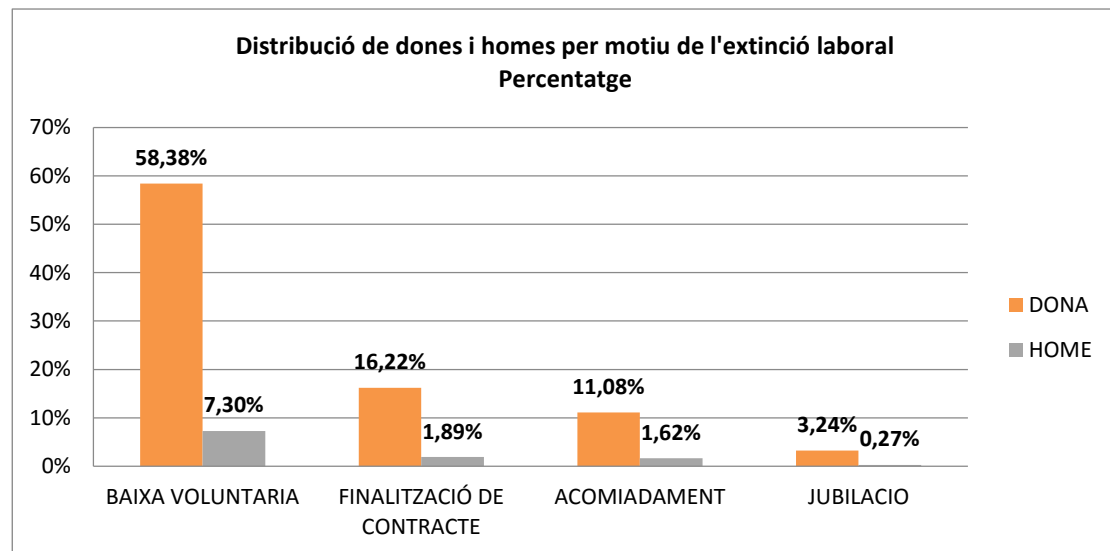
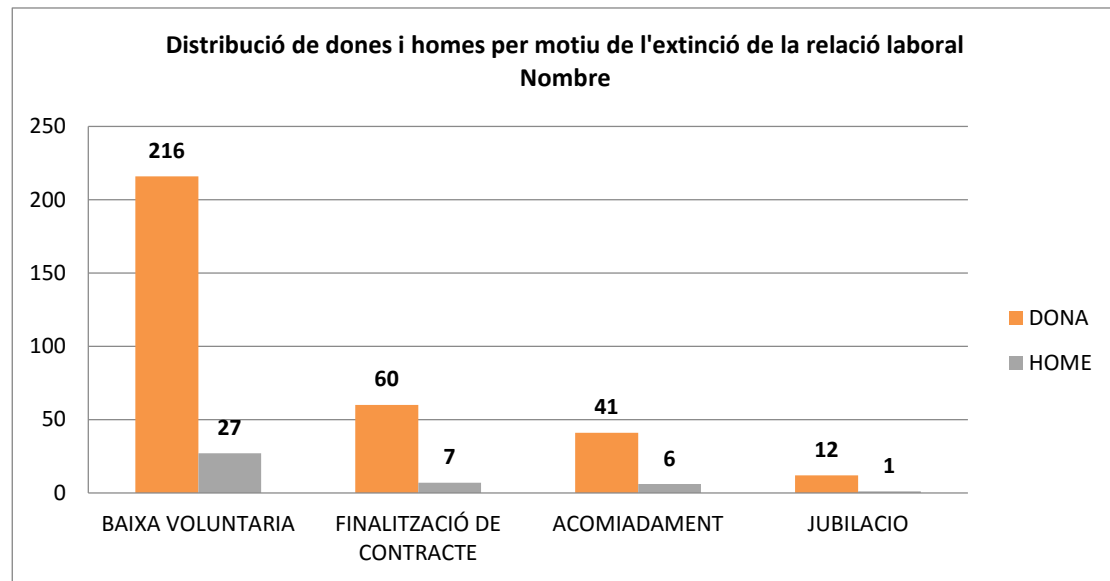
3.2.2.6. Evolució i motius de les extincions de la relació laboral

Extincions de la relació laboral els últims quatre anys



	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a les extincions de la relació laboral produïdes els últims quatre anys? Compareu aquesta dada amb la presència de dones i homes en plantilla. En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? El 89% de les extincions de la relació laboral han estat dones, mentre que el 11% han estat d'homes. Aquestes diferències són explicables a la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla (91% versus 9%)	☐	☒

Distribució de les extincions de relació laboral per motiu.



	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al motiu de l'extinció de la relació laboral? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? Les diferències existents són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.	☐	☒
Creieu que dones i homes tenen la mateixa estabilitat a l'organització? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? No es produeixen diferències per ser home o dona i les condicions són les mateixes.	☒	☐

3.2.2.7. Conclusions de l'àmbit condicions laborals

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

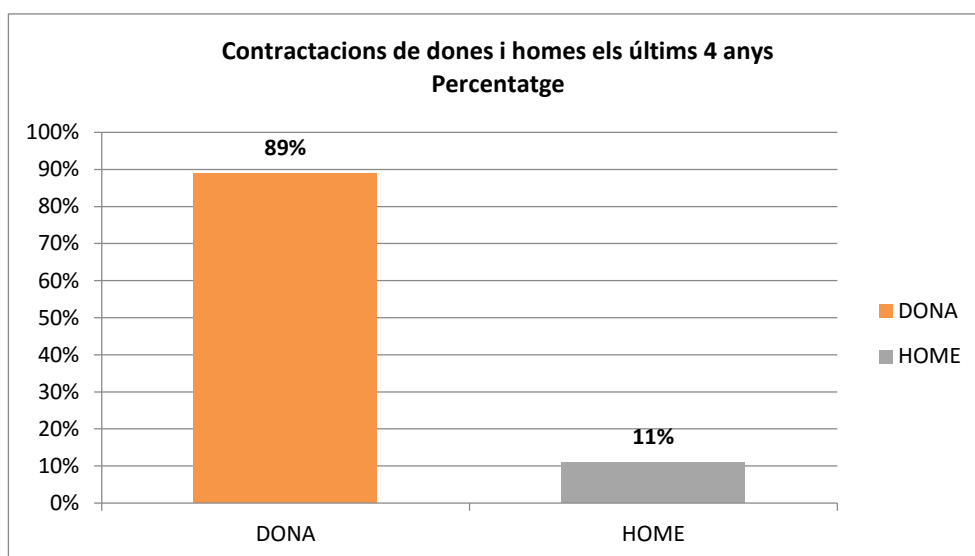
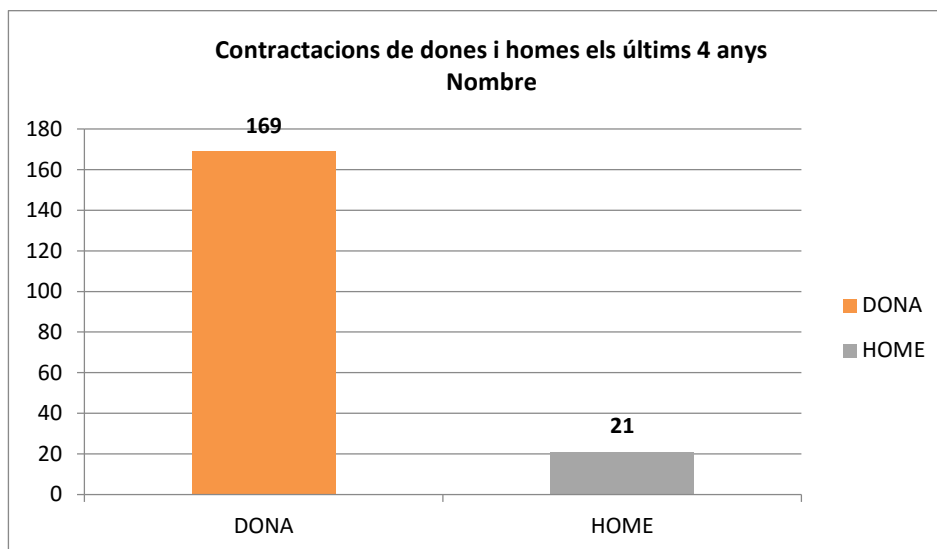
Àmbit condicions laborals	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Presència de dones i homes a tota l'organització</u>	<u>Presència de dones i homes a tota l'organització</u> -Aconseguir equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla.
<u>Característiques generals de la plantilla</u> <u>Distribució de la plantilla per antiguitat</u> -No hi ha diferències entre homes i dones a les diferents franges d'antiguitat. <u>Distribució de la plantilla edat</u> -No hi ha diferències entre homes i dones a les diferents franges d'edat. <u>Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats</u> -No hi ha diferències entre homes i dones als diferents nivell d'estudis.	<u>Característiques generals de la plantilla</u> <u>Distribució de la plantilla per antiguitat</u> <u>Distribució de la plantilla edat</u> <u>Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats</u>
<u>Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització</u> <u>Distribució de la plantilla per centre de treball</u> <u>Distribució de la plantilla per nivell professional</u>	<u>Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització</u> <u>Distribució de la plantilla per centre de treball</u> -Aconseguir representació masculina en tots els centres de treball. <u>Distribució de la plantilla per nivell professional</u> -Aconseguir incrementar la representació d'homes a nivell de comandament. -Realitzar accions o mesures per corregir la subrepresentació de dones i homes a determinats nivells professionals.
<u>Condicions contractuals de dones i homes</u> - El 67% dels contractes són indefinits. - El percentatge de contractes eventuais és baix - No hi ha concentració de dones o homes en determinats tipus de contracte.	<u>Condicions contractuals de dones i homes</u>
<u>Tipologia de jornada de dones i homes</u> - No hi ha diferencia entre dones i homes segons la tipologia de jornada.	<u>Tipologia de jornada de dones i homes</u>

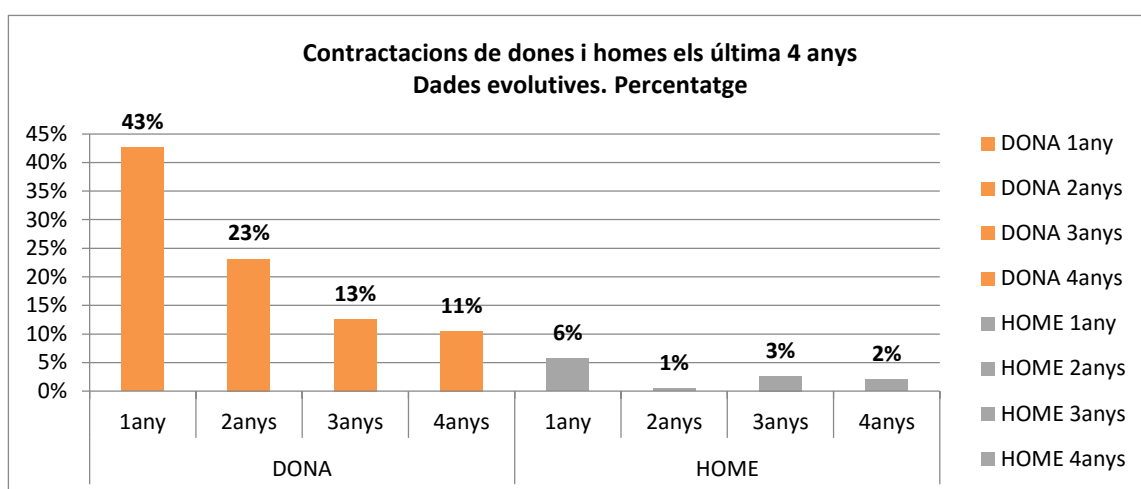
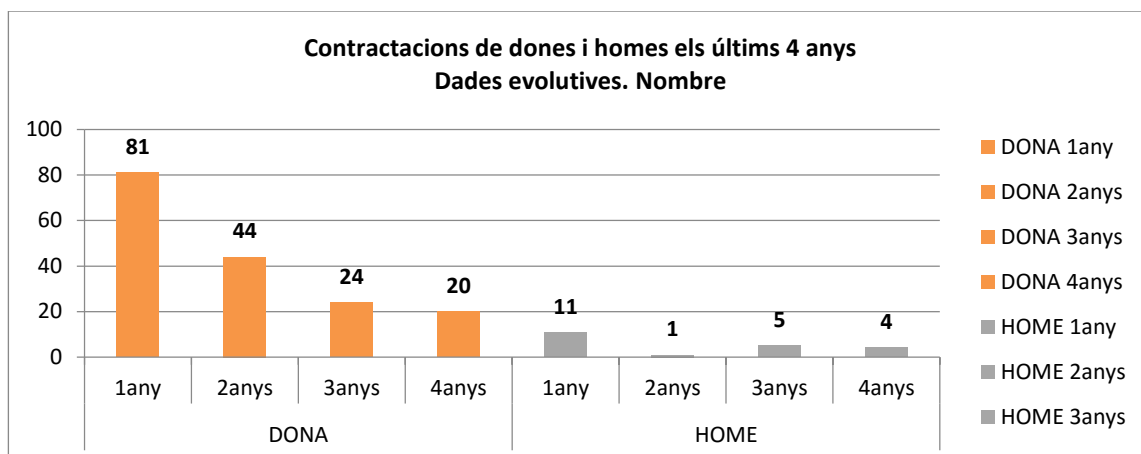
<u>Evolució i motius de les extincions de la relació laboral</u> - Es realitza a les persones una entrevista de sortida. - Els motius de baixa voluntària dels quatre últims anys no es poden adscriure al gènere/sexe, inclosos motius d'ordenació del temps de treball i conciliació. <u>Extincions de la relació laboral els últims quatre anys</u> - No hi ha diferències entre homes i dones i el nombre d'extincions laborals. <u>Distribució de les extincions de relació laboral per motiu</u> - No hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al motiu de la extinció de la relació laboral.	<u>Evolució i motius de les extincions de la relació laboral</u> <u>Extincions de la relació laboral els últims quatre anys</u> <u>Distribució de les extincions de relació laboral per motiu</u>
--	---

3.2.3. Accés a l'organització

3.2.3.1. Evolució de les contractacions

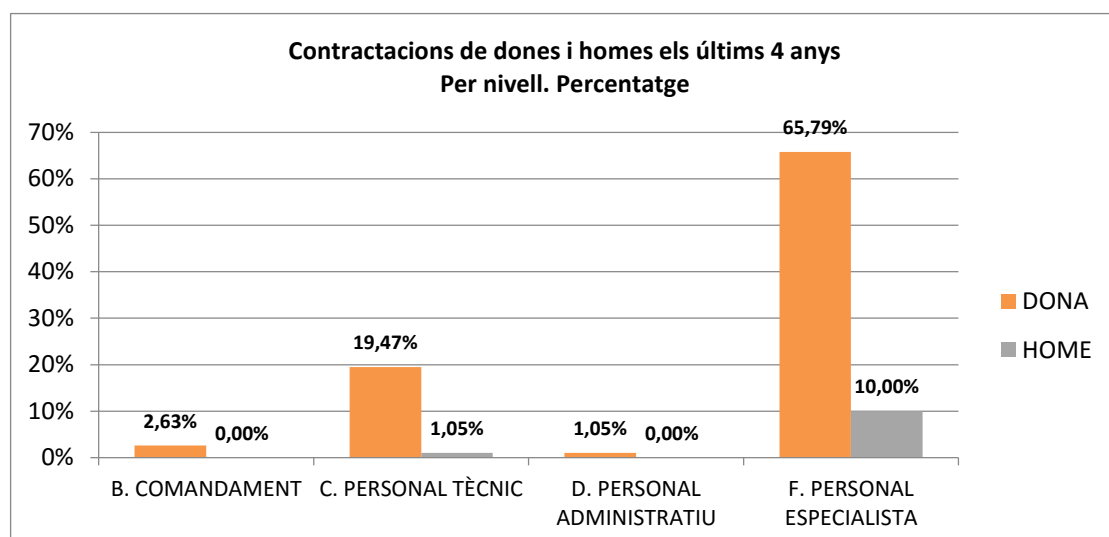
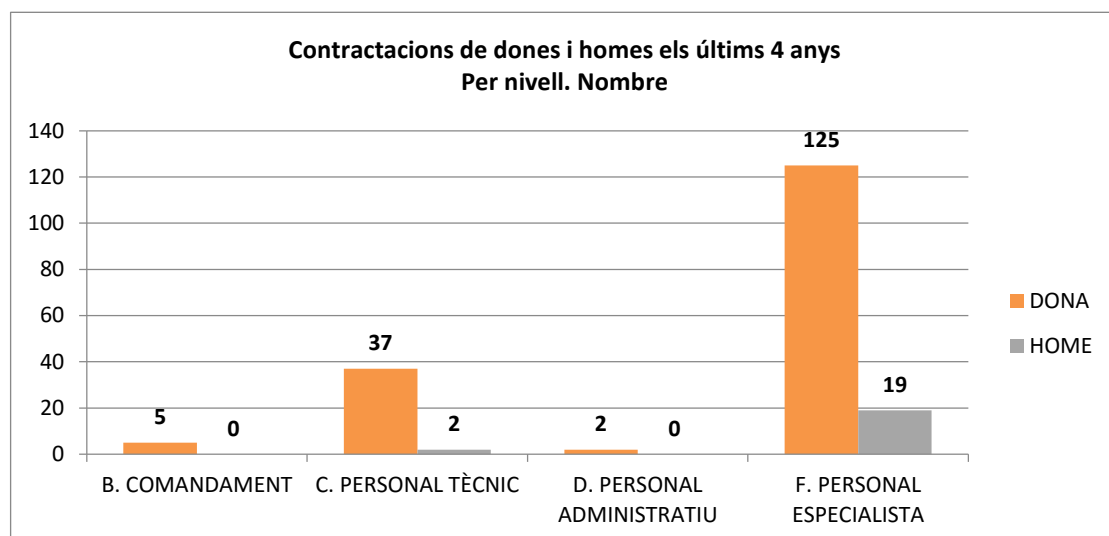
Contractacions produïdes els últims quatre anys





	SI	NO
S'ha rebut un nombre similar de candidatures de dones i homes per participar als processos de selecció que s'han portat a terme els últims quatre anys? En cas negatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? Segons la posició ofertada es poden rebre candidatures similars en relació al sexe, o bé, majoria d'homes o de dones. En tot cas, això fa referència a la demanda del mercat que fa que hi hagi més dones o homes segons la professió, no a requisits establerts per la organització.	☐	☒
Hi ha equilibri en la contractació de dones i homes? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? En els últims 4 anys hi ha hagut un total de 190 contractacions, de les quals un 89% han estat dones i un 11% homes.	☐	☒
Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla esdevingui més paritària?	☐	☒

Contractacions produïdes els últims quatre anys per grup professional.



	SI	NO
A les incorporacions dels quatre últims anys, s'observa diferència entre dones i homes pel que fa al grup professional? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? S'observen diferències en tots els grups, on han estat contractades més dones que homes. No hi ha hagut contractacions masculines en el nivell de comandaments i personal administratiu. En el grup de personal especialista la contractació d'homes és del 14%, per sobre del 8% de representació de la plantilla.	☒	☐
Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla, per nivells, esdevingui més paritària? En cas afirmatiu, en quins nivells?	☐	☒

La contractació de més homes al nivell especialista no ha servit perquè la plantilla sigui més paritària en aquest nivell, justament la més desigual (93% dones-7% homes).		
--	--	--

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

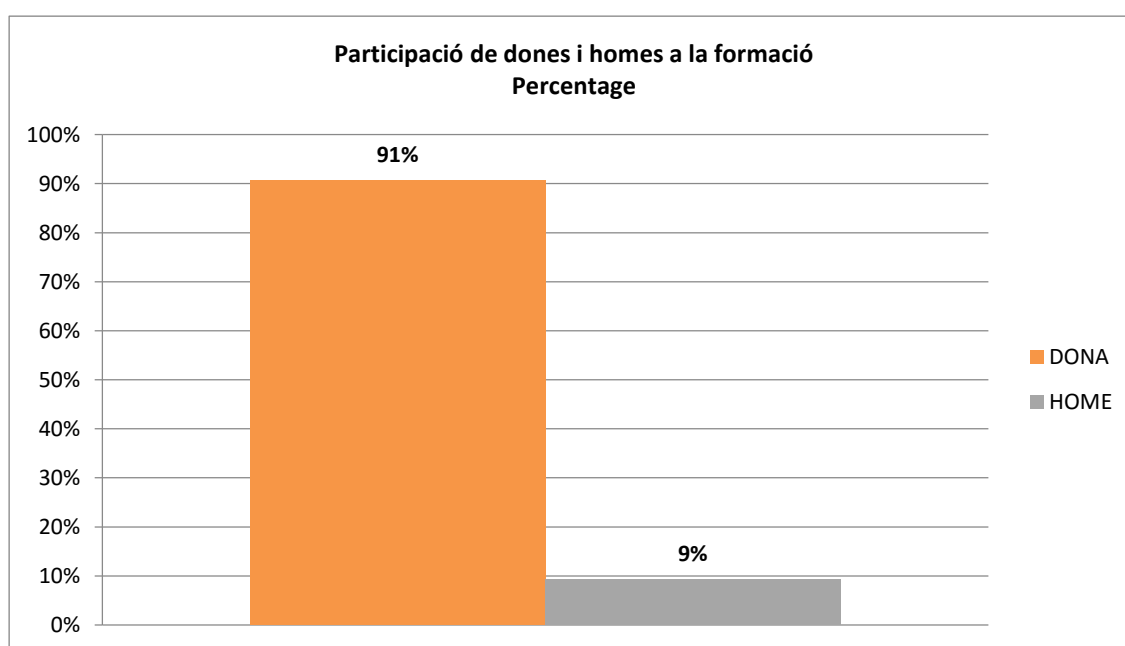
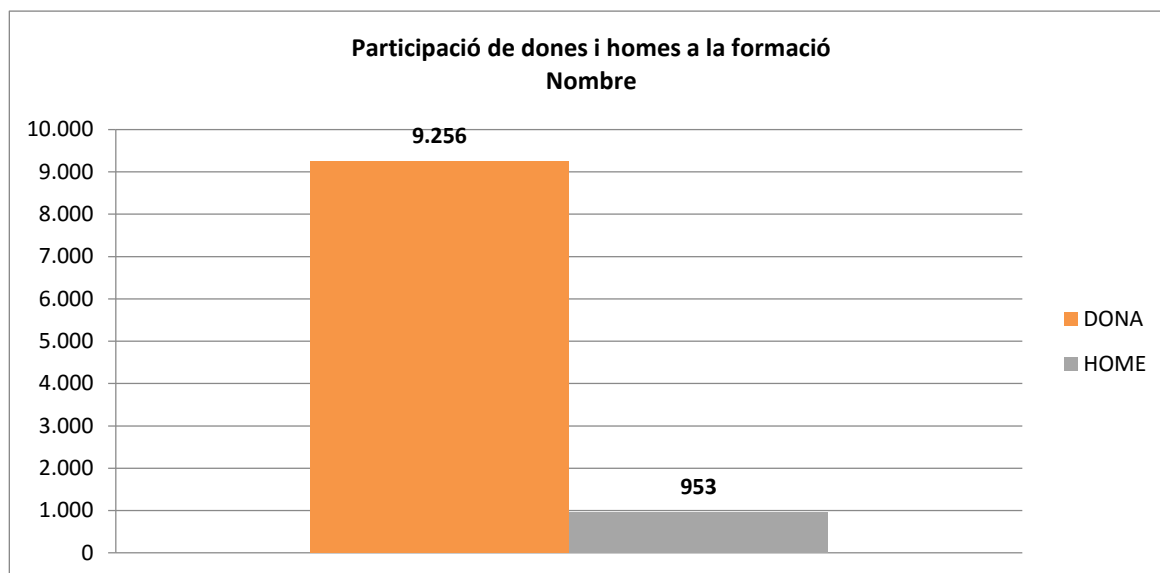
A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit accés a l'organització	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Evolució de les contractacions</u> <u>Contractacions produïdes els últims quatre anys</u>	<u>Evolució de les contractacions</u> <u>Contractacions produïdes els últims quatre anys</u> - Aconseguir un nombre similar de candidatures de dones i homes per participar als processos de selecció que s'han portat a terme els últims quatre anys. - Aconseguir equilibri en la contractació de dones i homes en els anys futurs. - Aconseguir que les contractacions realitzades esdevinguin més paritàries.
<u>Contractacions produïdes els últims quatre anys per grup professional</u>	<u>Contractacions produïdes els últims quatre anys per grup professional</u> -Aconseguir incrementar la representació d'homes a l'equip administratiu i de comandament.

3.2.4. Formació interna i/o contínua

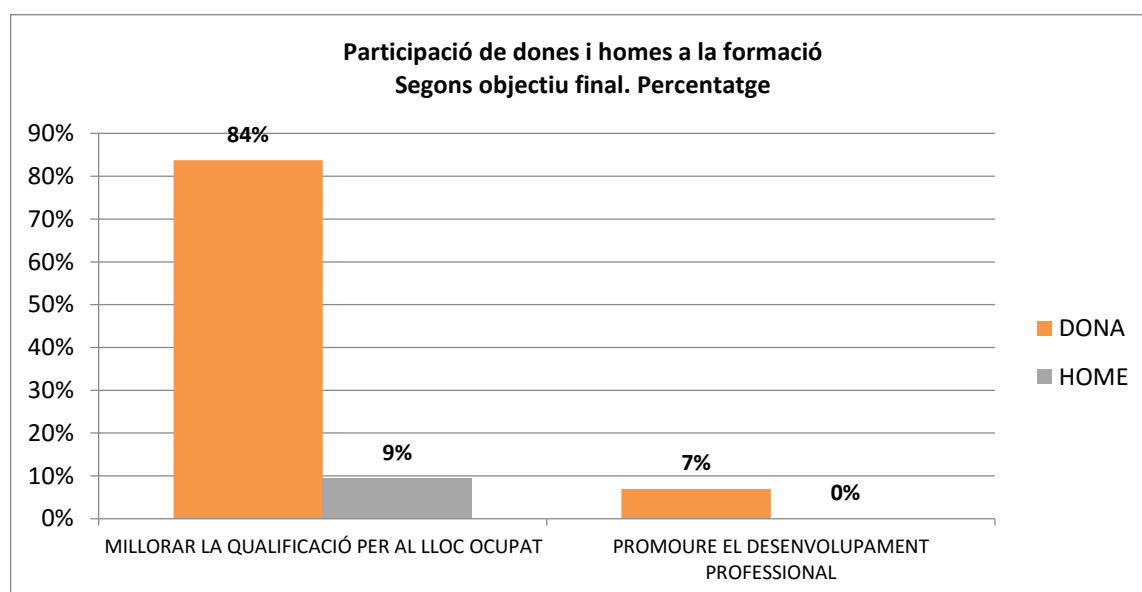
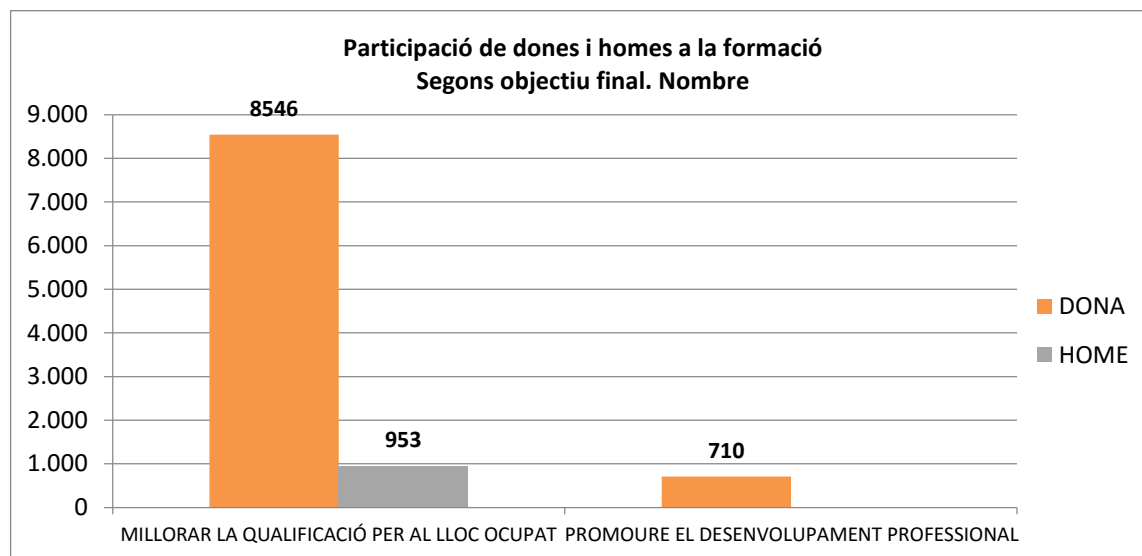
3.2.4.1. Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua

Participació global de dones i homes a la formació



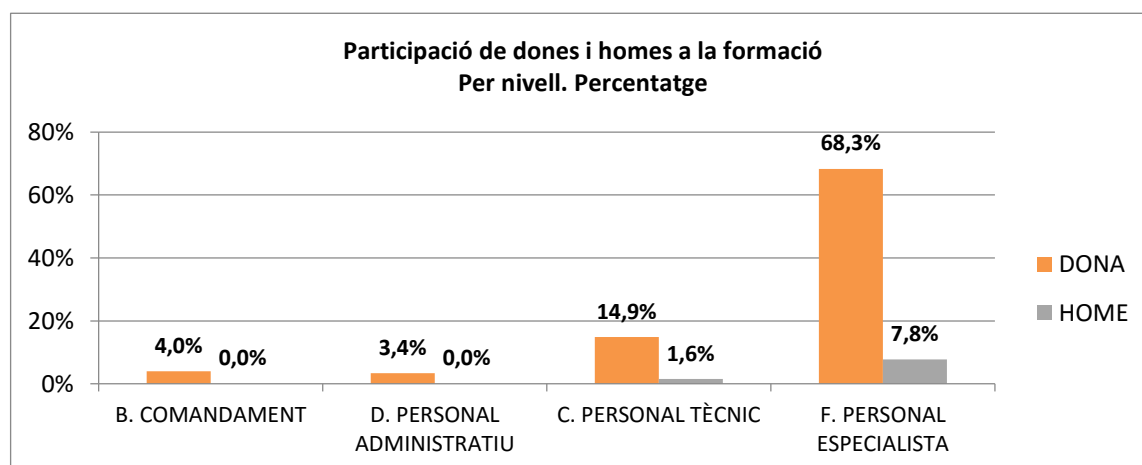
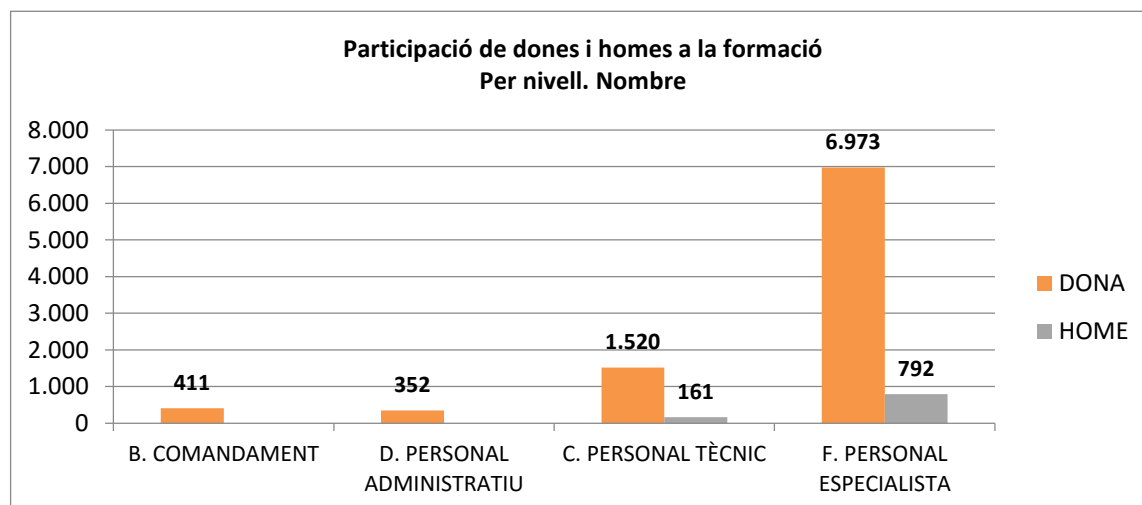
	SI	NO
Han realitzat dones i homes el mateix nombre d'hores de formació? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?	☒	☐
El 91% de les hores formatives han estat realitzades per dones. No obstant, les diferències existents són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla (92% dones-8% homes)		

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



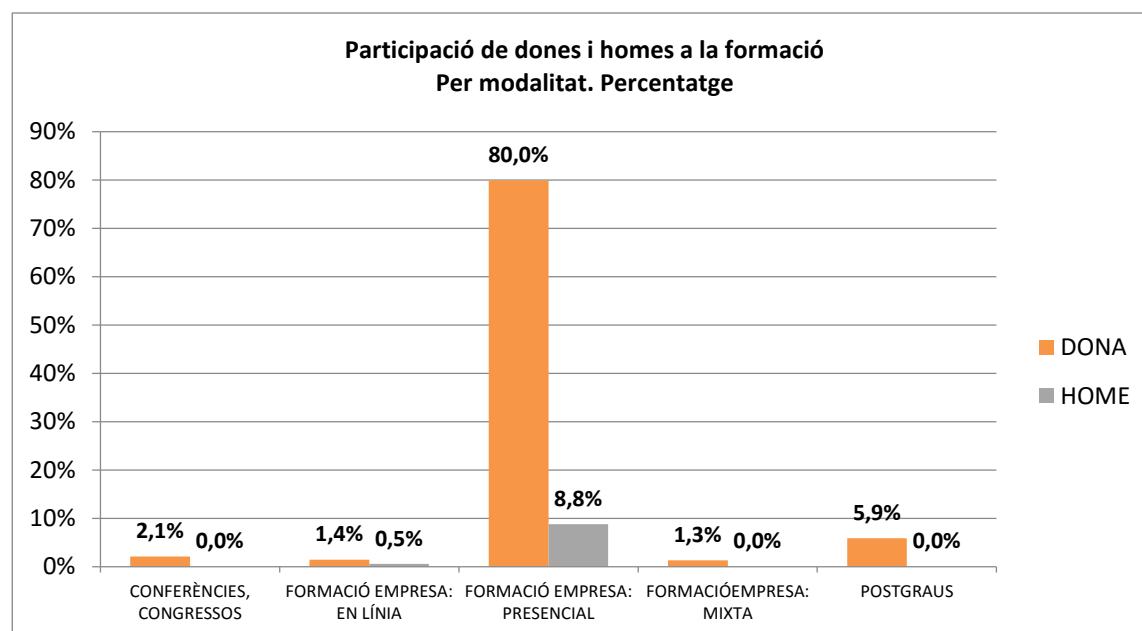
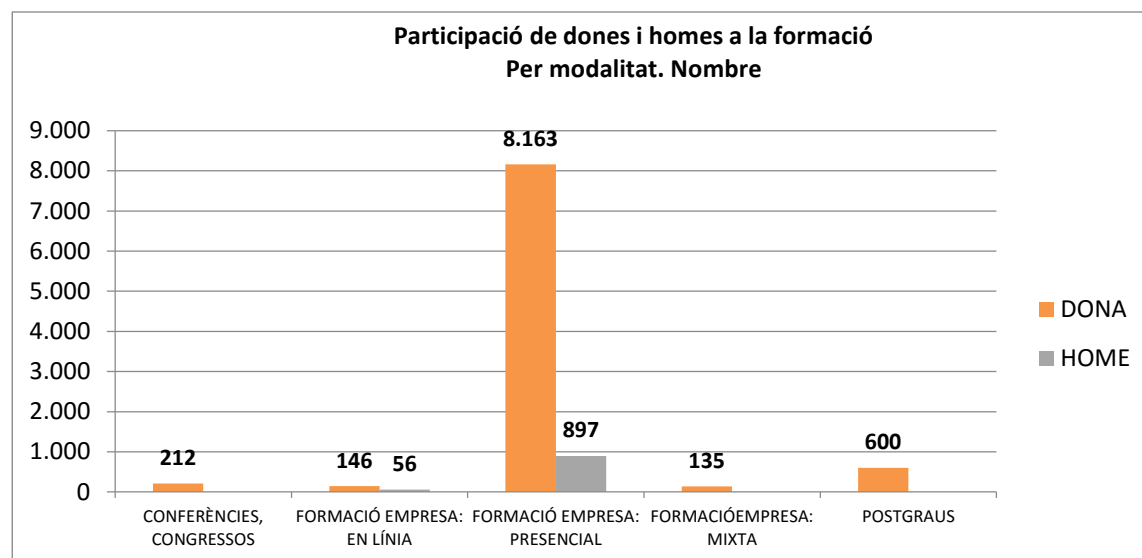
	SI	NO
Realitzen dones i homes el mateix tipus de formació segons l'objectiu final? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? Hi ha diferències en relació a l'objectiu final entre homes i dones. No hi ha cap home que hagi realitzat formació per promoure el desenvolupament professional.	☐	☒
Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?	☐	☒

Participació de dones i homes segons nivell professional



	SI	NO
Han participat dones i homes en igual mesura segons el nivell professional? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? No hi ha diferències en referència al nivell professional. El personal especialista és el que ha realitzat més hores de formació en ambdós sexes. Les diferències percentuals són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.	☐	☒
Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?	☐	☒

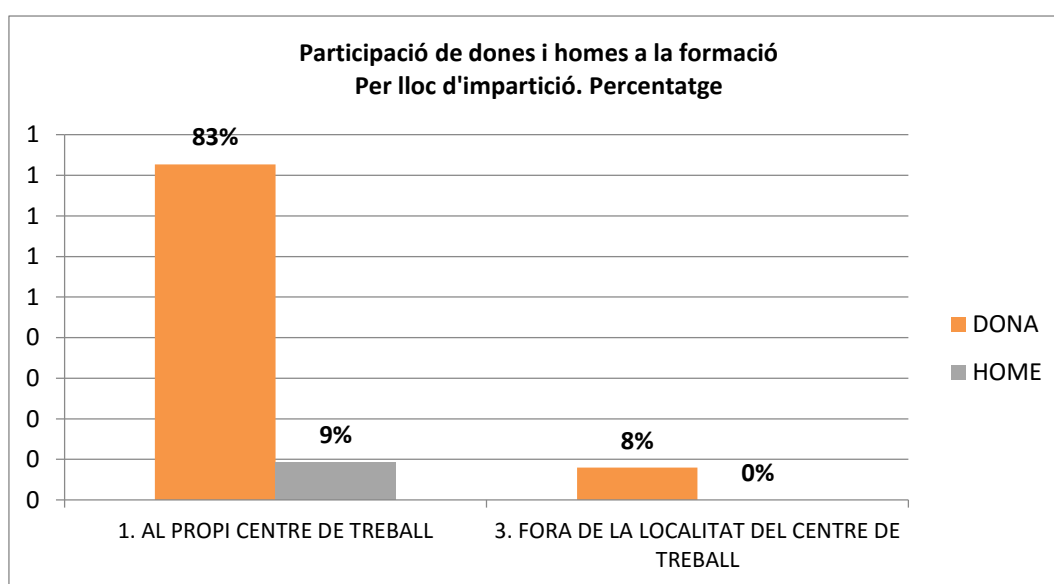
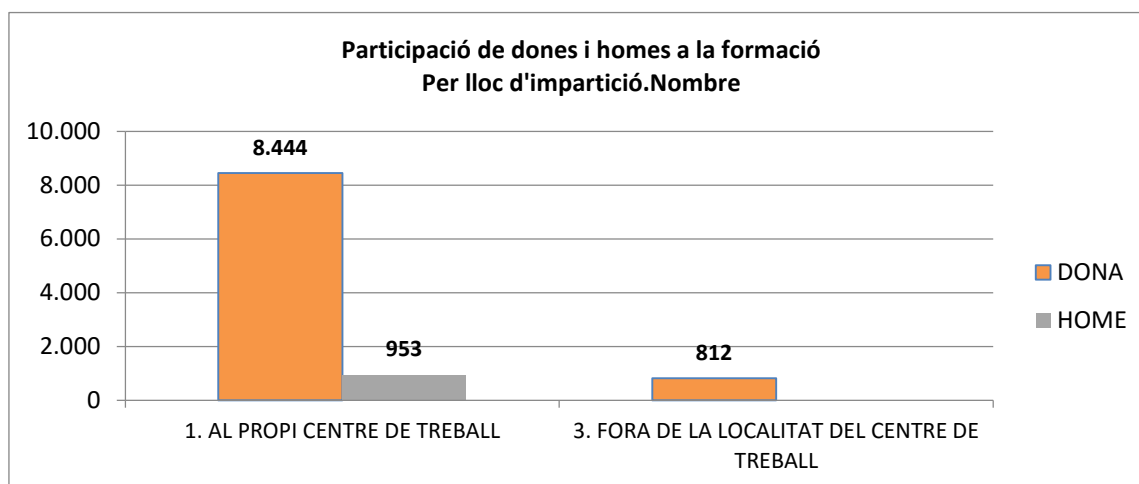
Participació de dones i homes segons les modalitats de formació interna i/o contínua



	SI	NO
Realitzen dones i homes el mateix tipus de formació segons la modalitat? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? La modalitat presencial és la més utilitzada per homes i dones. Les diferències existents són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla i als grups professionals.	☒	☐
Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?	☐	☒

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

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



SI NO

Hi ha diferències pel que fa a la participació d'homes i dones a la formació interna i/o contínua depenent del lloc on es realitzi? En cas afirmatiu? Quina explicació hi trobeu? El 92% dels treballadors ha fet la formació al propi centre de treball. No hi ha massa diferències entre dones i homes.	☐	☒
Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?	☐	☒

Hores de formació específica en igualtat de dones i homes

No s'ha realitzat formació específica en igualtat de dones i homes a Residències i Centres de dia Sociosanitaris.

	SI	NO
Tenen el mateix nivell de participació dones i homes? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? NO APLICA	☐	☐
S'ha impartit formació específica en igualtat de dones i homes? En cas afirmatiu, detal·leu els col·lectius 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. NO APLICA	☐	☐
La formació en igualtat de dones i homes ha tingut un caràcter obligatori? NO APLICA	☐	☐

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

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit formació interna i/o contínua	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua</u> <u>Participació global de dones i homes a la formació</u> - Homes i dones han realitzat el mateix nombre d'hores de formació. Les diferències existents són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla. <u>Participació de dones i homes segons l'objectiu final de la formació</u> - No es produeixen diferències que afectin les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes segons l'objectiu final de la formació. <u>Participació de dones i homes segons nivell professional</u> -No hi ha diferències pel que fa a la participació d'homes i dones a la formació interna i/o contínua segons nivell professional. -No es produeixen diferències que afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes segons nivell professional. <u>Participació de dones i homes segons les modalitats de formació interna i/o contínua</u> - Dones i homes realitzen el mateix tipus de formació segons la modalitat. - No es produeixen diferències que afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes segons modalitat de formació. <u>Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua segons el lloc on s'imparteix.</u> - No es produeixen diferències que afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes segons el lloc on s'imparteixi.	<u>Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua</u> <u>Participació global de dones i homes a la formació</u> <u>Participació de dones i homes segons l'objectiu final de la formació</u> -Evitar els desequilibris pel que fa a la realització de formació i/o contínua de dones i homes segons l'objectiu final. <u>Participació de dones i homes segons nivell professional</u> <u>Participació de dones i homes segons les modalitats de formació interna i/o contínua</u> <u>Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua segons el lloc on s'imparteix.</u> -Evitar els desequilibris pel que fa a la realització de formació i/o contínua de dones i homes segons el lloc on s'imparteix.

<u>Impartició de formació específica en igualtat de dones i homes.</u>	<u>Impartició de formació específica en igualtat de dones i homes.</u> - Realitzar formació específica en igualtat de dones i homes.
--	--

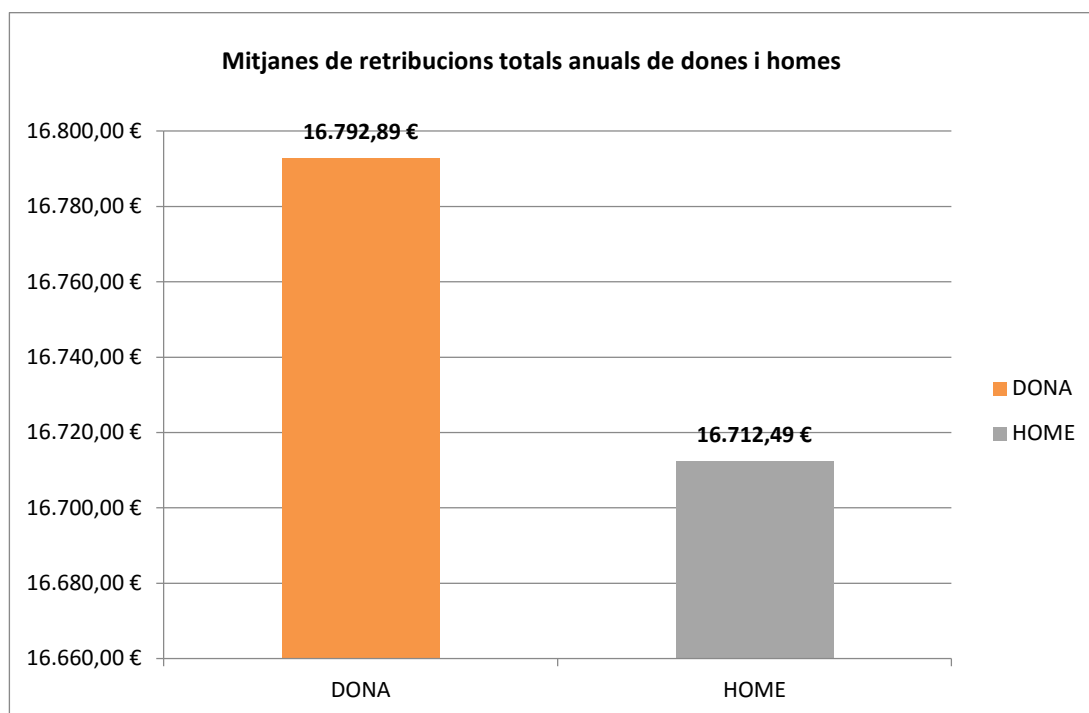
3.2.5. Promoció i/o desenvolupament professional

No hi ha hagut promocions en aquesta àrea en els últims 3 anys. Per tant aquest apartat no aplica.

3.2.6. Retribució

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

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



El càlcul de la possible bretxa salarial és la següent:

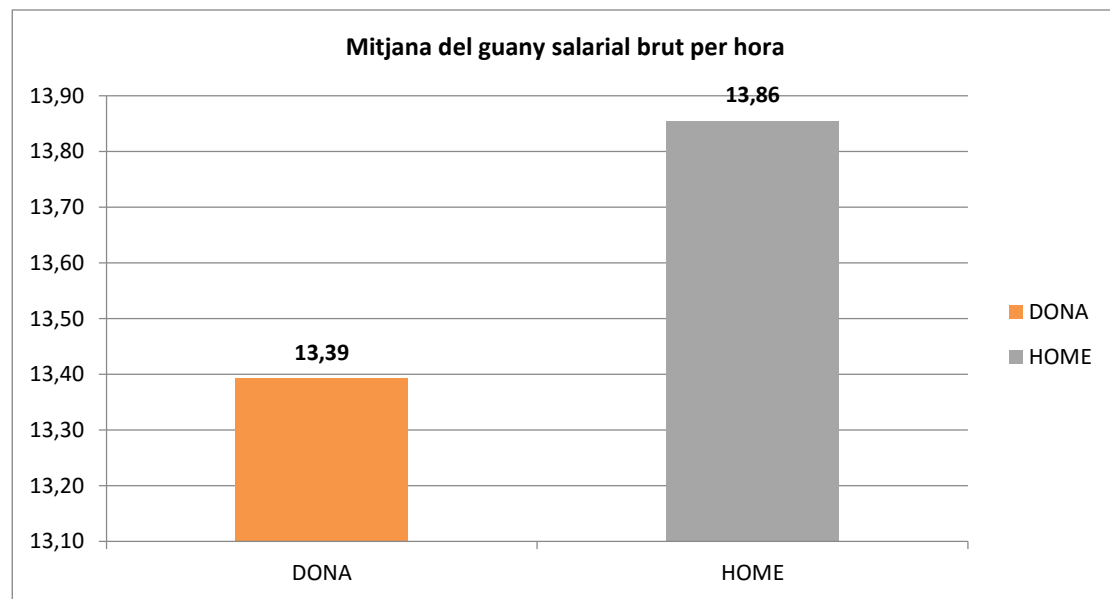
Bretxa Salarial.
Mitjanes de retribucions
totals anuals

-0,48%

Retribució total inclou: salari base i complements obligatoris (plus conveni i plus transport) i voluntaris (complement de lloc de treball i retribució voluntària). No inclou hores extres.

	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals? En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu?	☐	☒

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



El càlcul de la possible bretxa salarial és la següent:

Bretxa Salarial.
Mitjanes del
guany salarial brut
per hora
3,33%

Salari base i complements obligatoris (plus conveni i plus transport) i voluntaris (complement de lloc de treball i retribució voluntària)/Nº d'hores contractades. No inclou hores extres.

	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana del guany salarial brut per hora?	☐	☒

3.2.6.2. Conclusions de l'àmbit retribució

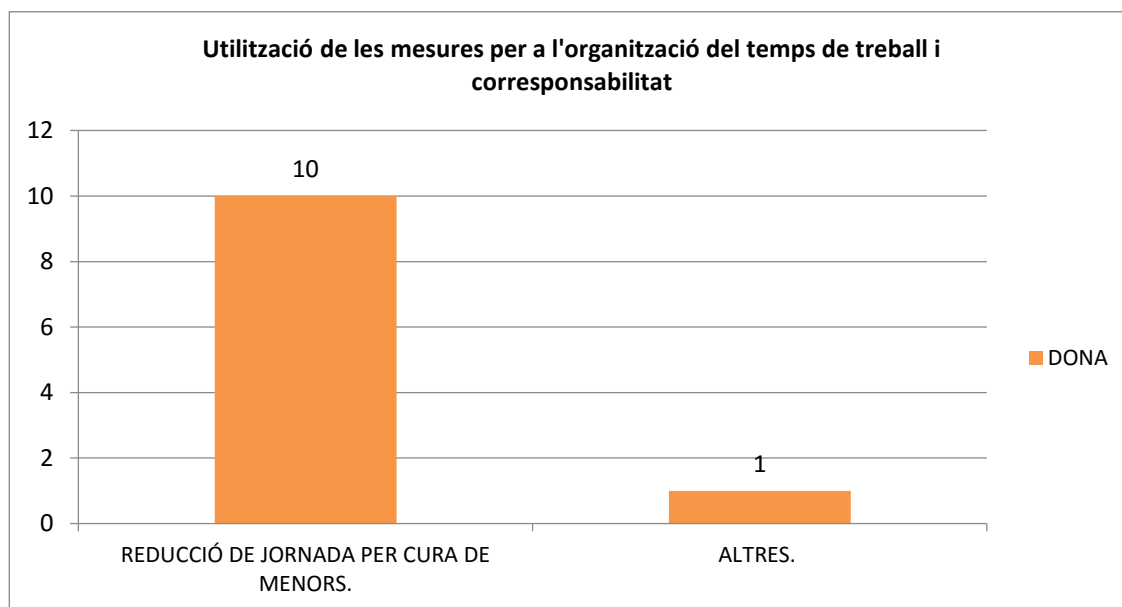
A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit retribució	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial</u> - No hi ha diferències entre homes i dones respecte a les retribucions.	<u>Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial</u>

3.2.7. Temps de treball i coresponsabilitat

3.2.7.1. Ús de les diferents mesures

Utilització de les mesures segons tipus.



	SI	NO
Fan un ús equitatiu dones i homes dels diferents permisos i/o mesures? Quines creieu que en són les causes? No. Tots els permisos i/o mesures han estat utilitzats per les dones.	☐	☒

3.2.7.2. Conclusions de l'àmbit temps de treball i coresponsabilitat

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

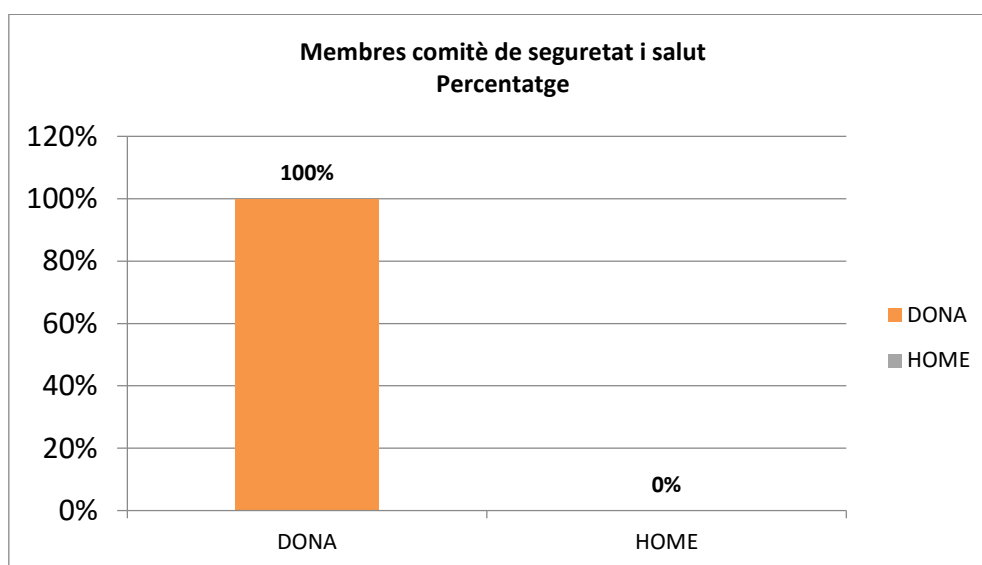
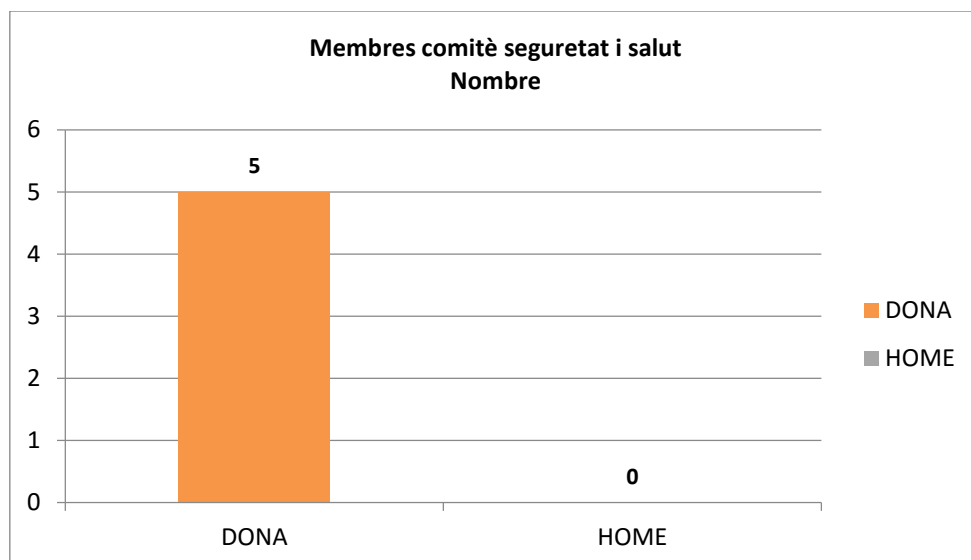
Àmbit temps de treball i coresponsabilitat	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Ús de les diferents mesures</u>	<u>Ús de les diferents mesures</u> - Fomentar un ús equitatiu de dones i homes dels diferents permisos i/o mesures.

3.2.8. Comunicació no sexista

Es tracta d'un àmbit qualitatiu i s'ha analitzat en la globalitat de la Fundació Vallparadís 2018.

9. Salut laboral

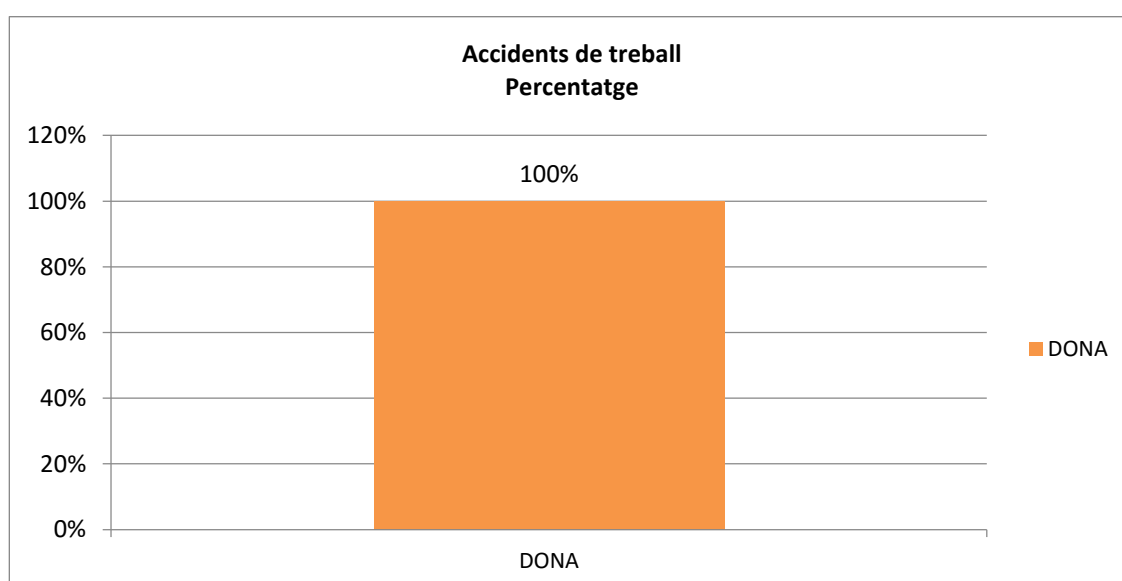
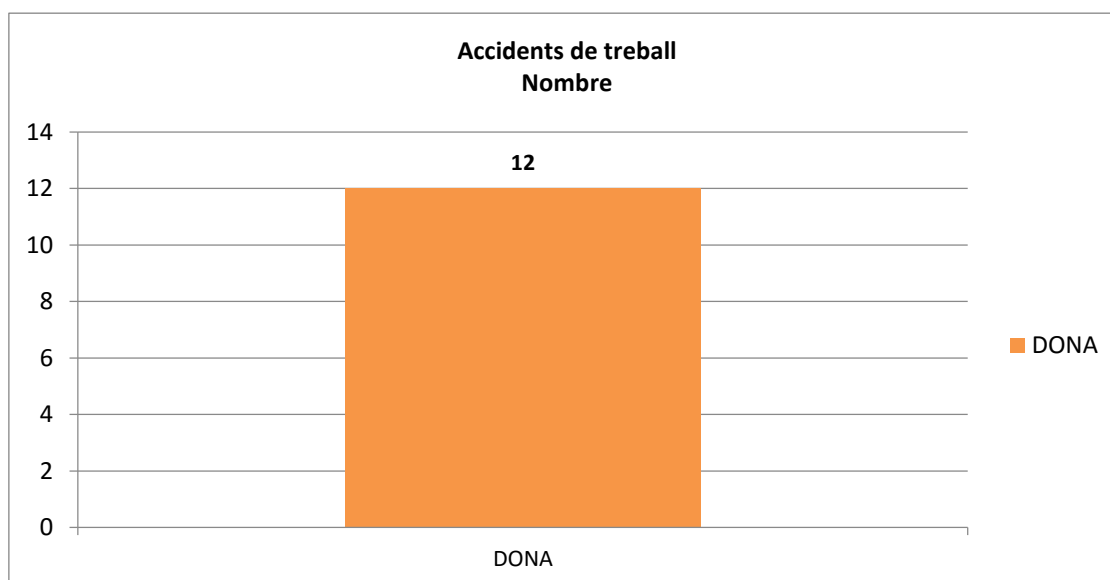
Presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut



	SI	NO
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut? No, hi ha més dones que homes. El 100% del Comitè de seguretat i salut són dones.	☐	☒
La dada concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla? No. Caldria aconseguir més presències d'homes al comitè de seguretat i salut.	☐	☒

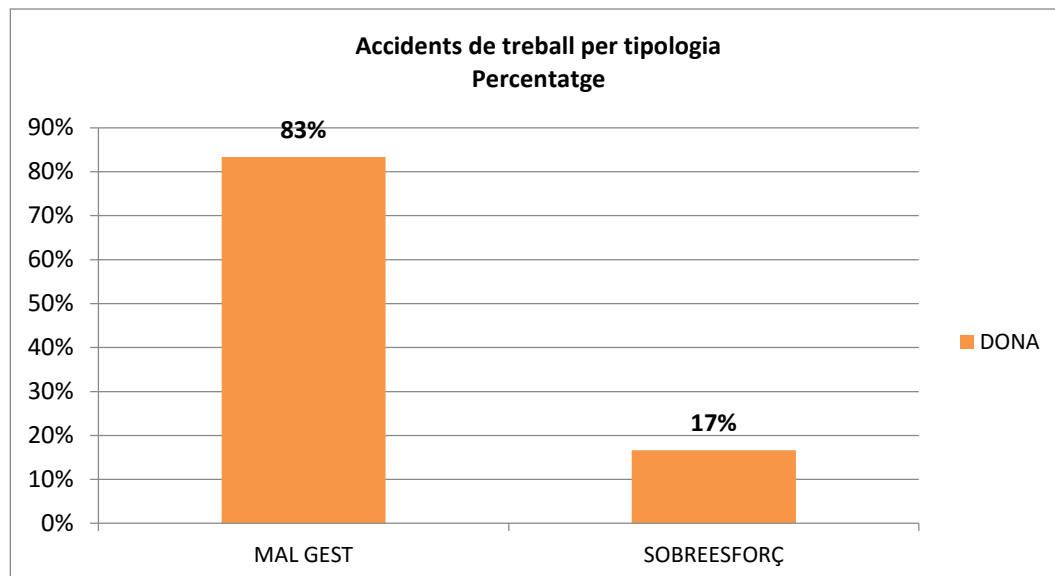
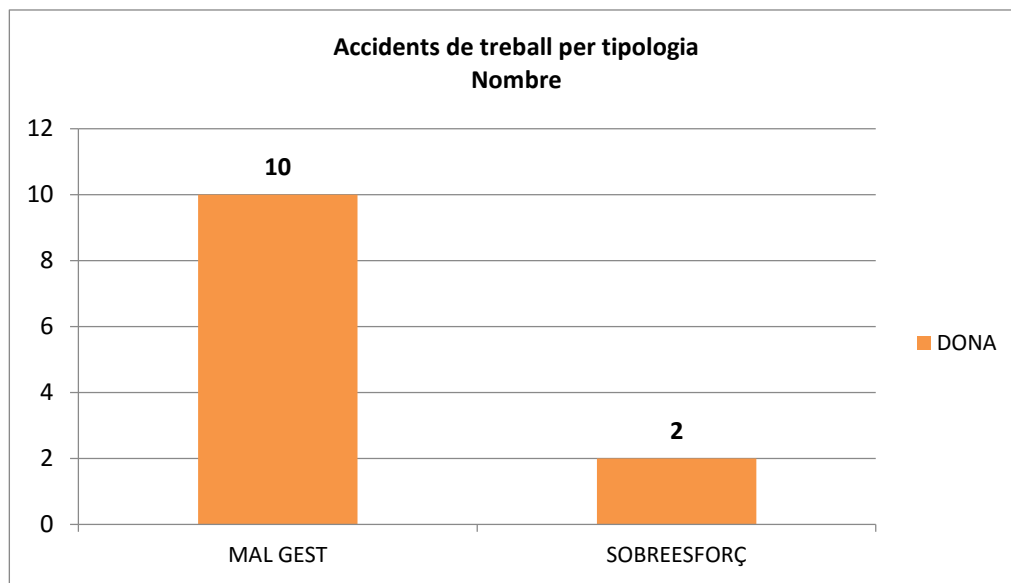
3.2.9.1. Accidents de treball

Accidents de treball en el període analitzat



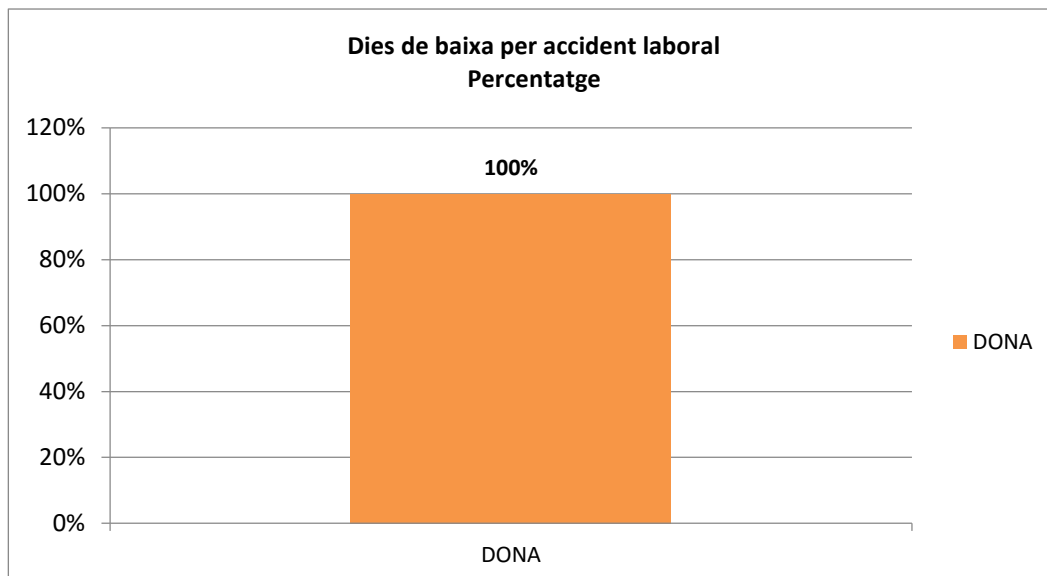
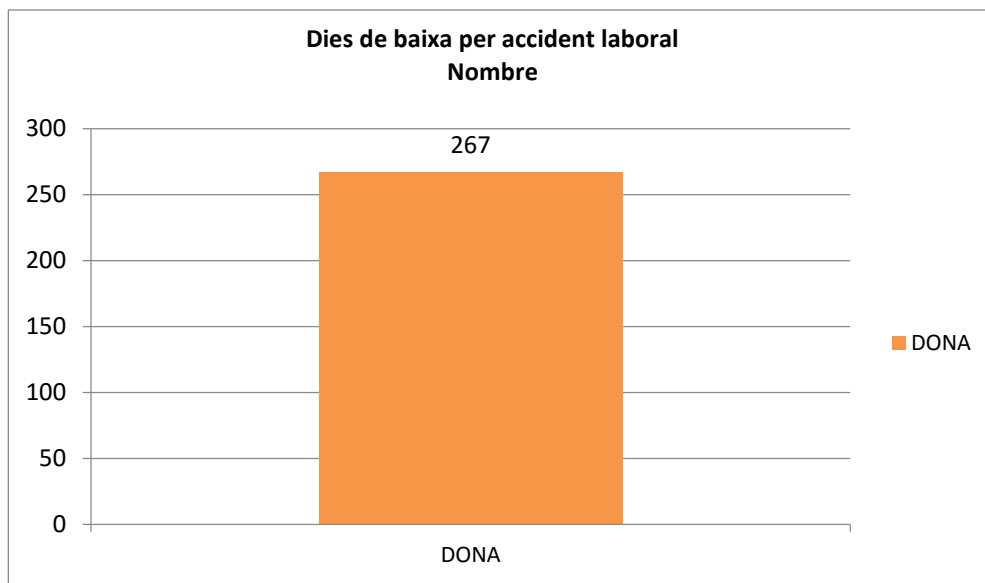
	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes quant a l'accidentalitat? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu? Les dones han estat les úniques en patir accidents de treball. S'acosta a la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.	☒	☐
La dada concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla?	☒	☐

Accidents de treball per tipologia



	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes quant a la tipologia d'accidents laborals?	☐	☒
En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?		
Tots els accidents laborals els han patit les dones.		

Dies de baixa per accident laboral



	SI	NO
S'observen diferències entre els dies de baixa per accident laboral entre dones i homes? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?	☐	☐
Les dades són coherents respecte al nivell d'accidentalitat de dones i homes? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?	☐	☐

3.2.9.2. Malaltia professional

Baixes mèdiques per malaltia professional per tipologia

En els últims 3 anys (2015, 2016 i 2017) no hi ha hagut baixes mèdiques per malaltia professional.

	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes quant a les baixes mèdiques per malaltia professional? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?	☐	☐
NO APLICA		

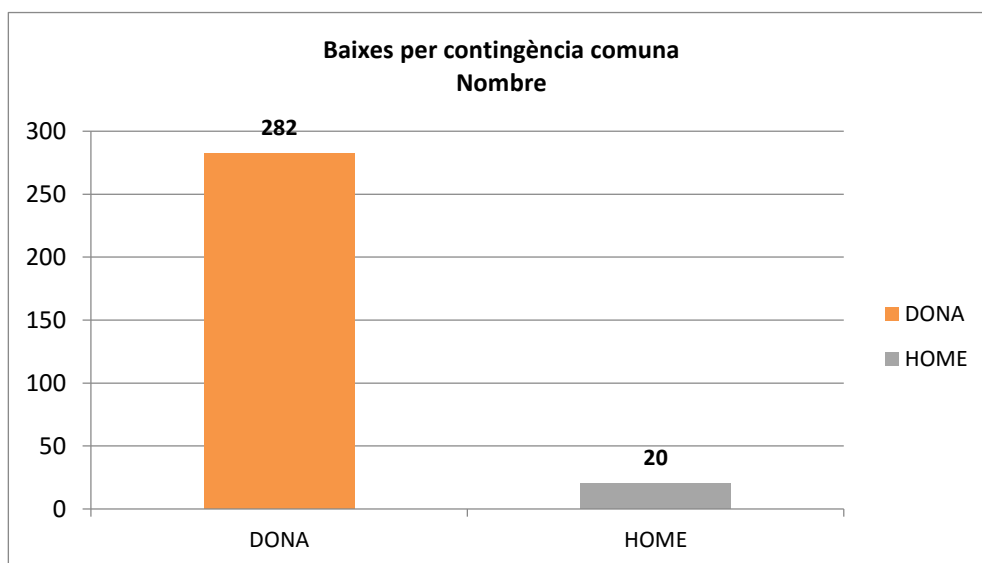
Dies de baixa per malaltia professional

En els últims 3 anys (2015, 2016 i 2017) no hi ha hagut baixes mèdiques per malaltia professional.

	SI	NO
S'observen diferències entre els dies de baixa per malaltia professional entre dones i homes? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?	☐	☐
NO APLICA		

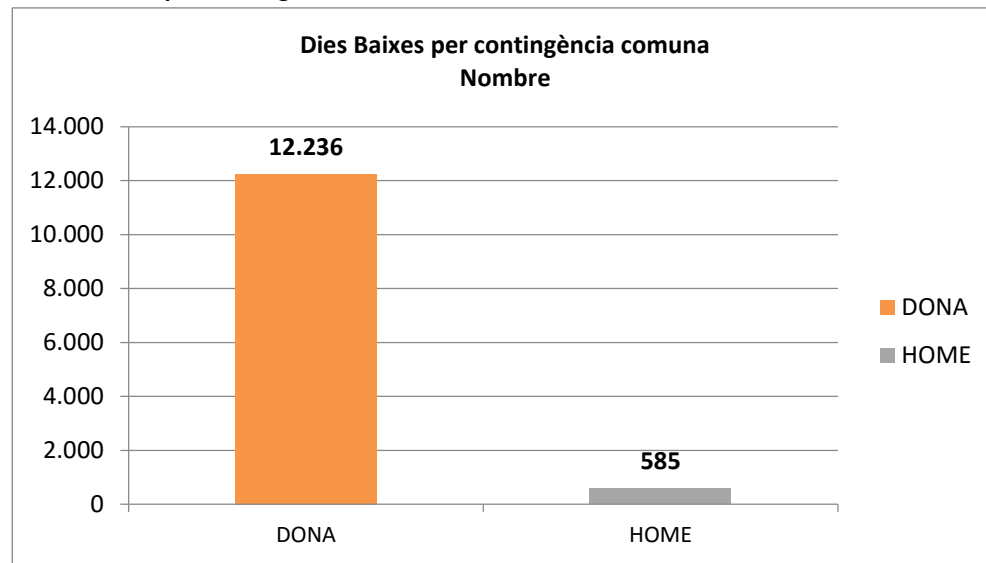
3.2.9.3. Contingència comuna

Baixes mèdiques per contingència comuna



	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes quant a les baixes mèdiques per contingència comuna? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu? El 93 % de les baixes són de dones. Es correspon amb la proporcionalitat dones-homes de la plantilla.	☐	☒

Dies de baixa per contingència comuna



	SI	NO
S'observen diferències entre els dies de baixa per contingència comuna entre dones i homes? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu? Les patologies de les dones acostumen a ser processos d' incapacitat de varies setmanes, i en determinats casos mesos, al ser malalties de tipus psicosocial i/o intervencions quirúrgiques.	☒	☐

3.2.9.4. Conclusions de l'àmbit salut laboral

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit salut laboral	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut</u>	<u>Presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut</u> - Tenir equilibri pel que fa a la presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut.
<u>Accidents de treball</u> <u>Accidents de treball en el període analitzat</u> <u>Accidents de treball per tipologia</u> -No existeixen diferències entre homes i dones quan a la tipologia d'accidents laborals. <u>Dies de baixa per accident laboral</u> - Existeix coherència respecte al nivell d'accidentalitat de dones i homes i els dies de baixa laboral.	<u>Accidents de treball</u> <u>Accidents de treball en el període analitzat</u> - Reduir les diferències entre homes i dones en quant a accidents laborals. <u>Accidents de treball per tipologia</u> <u>Dies de baixa per accident laboral</u> - Reduir les diferències entre homes i dones en els dies de baixa per accident laboral.
<u>Malaltia professional</u> - No s'han produït baixes mèdiques per malaltia professional durant els últims 3 anys (2015,2016 i 2017).	<u>Malaltia professional</u>
<u>Contingència comuna</u>	<u>Contingència comuna</u> <u>Baixes mèdiques per contingència comuna</u> - Reduir les diferències entre i homes i dones quant a les baixes mèdiques per contingències comuna. <u>Dies de baixa per contingència comuna</u> - Reduir les diferències entre els dies de baixa per contingència comuna entre dones i homes.

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

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

	SI	NO
Ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, en l'últim any?	☐	☒
En els últims 3 anys (2015, 2016 i 2017) no ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.		

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

A continuació es redacten els punts forts i 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
<u>Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe</u> - No a estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe en els últims 3 anys.	<u>Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe</u>

3.3. DIAGNOSI CENTRES SOCIO SANITARIS

Dades entorn la diagnosi

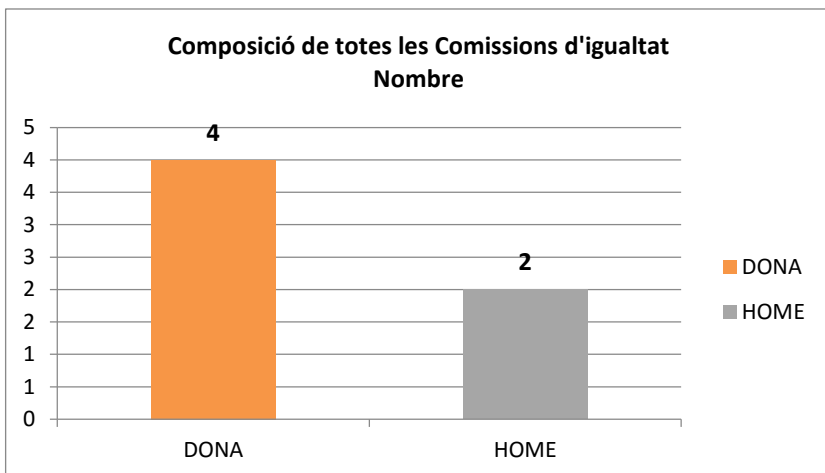
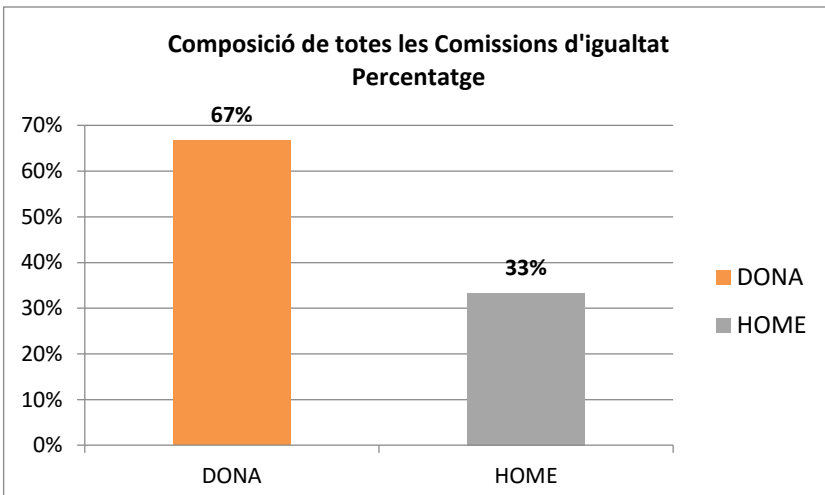
Data de realització de la diagnosi	2018
Període de referència temporal de les dades de la diagnosi	Àmbit 1. Cultura i gestió organitzativa. 2018. Àmbit 2. Condicions laborals. 2018. Àmbit 3. Accés a l'organització . 2015-2018 (últims 4 anys). Àmbit 4. Formació interna i/o contínua. 2016-2018 (últims 3 anys). Àmbit 5. Promoció i/o desenvolupament professional. 2015-2018 (últims 4 anys). Àmbit 6. Retribució. 2018. Àmbit 7. Temps de treball i coresponsabilitat. 2015-2018 (últims 4 anys). Àmbit 9. Salut laboral. 2016-2018 (últims 3 anys). Àmbit 10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. 2016-2018 (últims 3 anys). L'Àmbit 8. Comunicació no sexista (és qualitatiu i s'analitza en la globalitat de la Fundació Vallparadís). 2018.
Nº de persones en plantilla	190
Persona responsable de la realització de la diagnosi	Carla Graner Jordana. Cap de Projectes de Recursos Humans.
Persones que han col·laborat en la realització de la diagnosi.	Ha participat en la realització del diagnosi la Comissió d'igualtat corresponent i membres de la DC de Recursos Humans. <u>Comissió d'Igualtat Centres socio-sanitaris</u> Carla Graner Jordana. Cap de Projectes de Recursos Humans de Mútua Terrassa Anna González Julià. Directora de Recursos Humans AS Sociosanitari Vicki Bonet Heras. Directora Residència Ametlla Josep Viladoms Roselló. RT Residència Ametlla Jaume Sanahuja Mota. Director Sociosanitari Vallparadís Oihana Sánchez García. RT Sociosanitari Vallparadís <u>Direcció Corporativa de Recursos Humans</u> Martí Guillén Puig. Cap de Compensació i Reporting. Mercè Cabrera Ruiz. Cap de Gestió del talent. Lluís Autonell Alegre. Cap de Salut laboral. Anna González Julià. Directora de Recursos Humans AS Sociosanitari

3.3.1. Cultura i gestió organitzativa

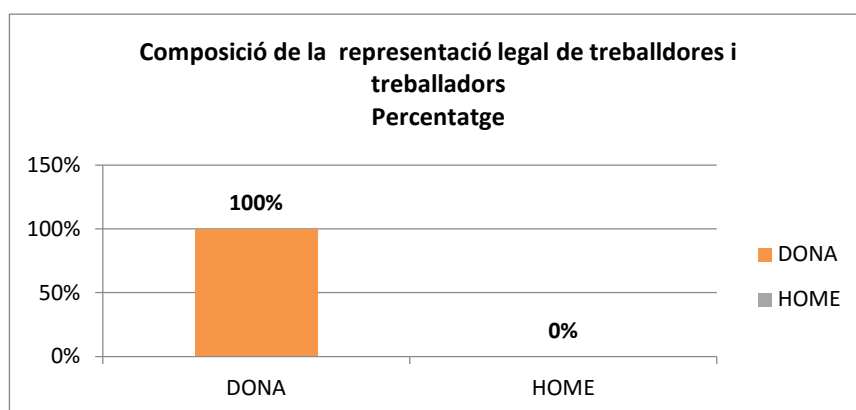
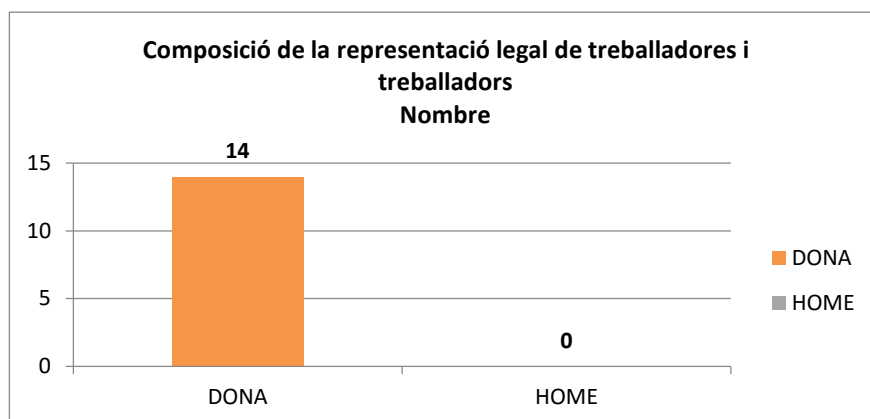
3.3.1.1. Gestió organitzativa i relacions laborals

	SI	NO
• En la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu es troba la igualtat de dones i homes recollida de manera explícita. S'expressa en la documentació corporativa i al conveni col·lectiu corresponent. <u>Documentació corporativa:</u> En la documentació corporativa es troba la igualtat de dones i homes recollida en les Polítiques de Recursos Humans i el Pla de Diversitat de MT. - Polítiques de Recursos Humans. Concretament en la política de compromís social: Afavorir el desenvolupament professional i personal dels col·laboradors, eliminant la discriminació respecte a l'ocupació i, per tant, evitant qualsevol distinció, exclusió o preferència que provoqui el rebuig o la desigualtat en les oportunitats o en el tractament de les sol·licituds de feina o ocupació per raó de raça, color, sexe, religió, opinions polítiques, nacionalitat d'origen o extracció social. - Pla de Diversitat de MT. Té com a objectiu avançar en la normalització de diferents característiques que formen part de la persona i que, al no ser les habituals, no sempre tenen la resposta més adequada a l'àmbit laboral. El conformen 4 eixos: persones i gènere, persones i capacitats diverses, persones i edat i persones i diversitat cultural. El Pla de Diversitat de MT està publicat a la Intranet de l'organització. <u>Convenis col·lectius:</u> El conveni que s'aplica als Centres Sociosanitaris és: - II Conveni col·lectiu de Treball dels Hospitals d'Aguts, Centres d'Atenció Primària, Centres Sociosanitaris i Centres de Salut Mental, concertats amb el Servei Català de la Salut : Recull tot un capítol sencer dedicat a la igualtat d'oportunitats (Capítols 16).	☒	☐

3.3.1.2. Estructures i participació

	SI	NO												
Existència d'una estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes: Sí, la Comissió d'Igualtat Centres sociosanitaris	☒	☐												
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a les diferents comissions d'igualtat? Composició de totes les Comissions d'igualtat Nombre <table><tr><th>Sexe</th><th>Nombre</th></tr><tr><td>DONA</td><td>4</td></tr><tr><td>HOME</td><td>2</td></tr></table> Composició de totes les Comissions d'igualtat Percentatge <table><tr><th>Sexe</th><th>Percentatge</th></tr><tr><td>DONA</td><td>67%</td></tr><tr><td>HOME</td><td>33%</td></tr></table> Tot i que s'han format tres comissions d'igualtat segons àrea funcional. En aquest punt analitzarem la composició de totes les Comissions d'igualtat i a posterior analitzarem cada comissió per separat segons àrea funcional. La Comissió d'igualtat està formada per 6 membres, dels quals 4 són dones (67%) i 2 són homes (33%). Amb nombre absolut no hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la representació legal de treballadors i treballadores , no obstant, la proporció d'homes i dones a totes les Comissions d'igualtat és directament proporcional al nombre d'homes i dones de la plantilla. Per tant considerem que sí que hi ha equilibri. El criteri que es va prioritzar quan es va configurar la comissió d'igualtat és que els membres que n'havien de formar part fossin sensibles al tema.	Sexe	Nombre	DONA	4	HOME	2	Sexe	Percentatge	DONA	67%	HOME	33%	☐	☒
Sexe	Nombre													
DONA	4													
HOME	2													
Sexe	Percentatge													
DONA	67%													
HOME	33%													

- Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la representació legal de treballadors i treballadores?



La representació legal dels treballadors i treballadores (RLT) està formada per 14 membres, dels quals 14 són dones (100%) i 0 són homes (0%).

Amb nombre absolut no hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la representació legal de treballadors i treballadores, ni tampoc és proporcional el nombre de dones i homes a la plantilla. Per tant considerem que no hi ha equilibri.

3.3.1.3. Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa

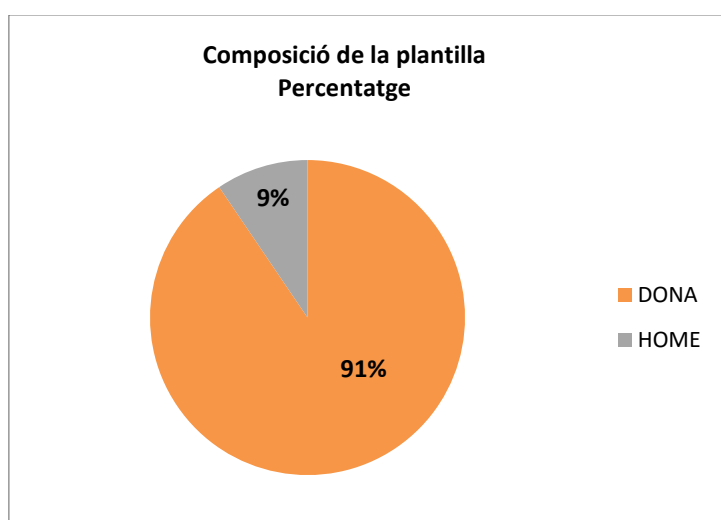
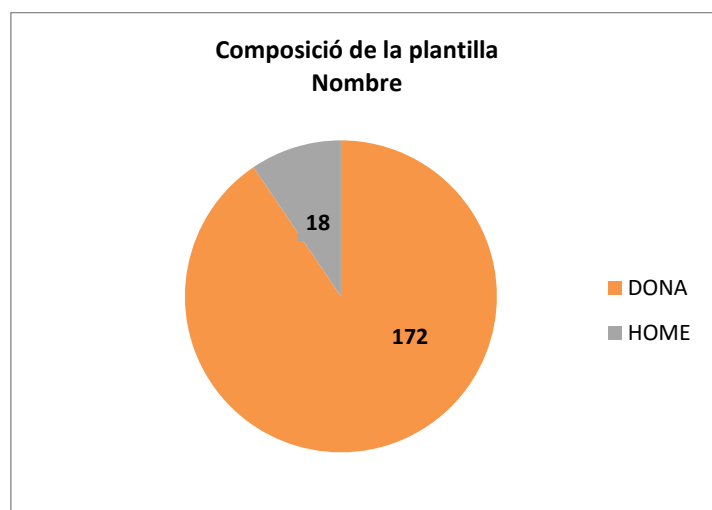
A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Gestió organitzativa i relacions laborals</u> - En la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu es troba la igualtat de dones i homes recollida de manera explícita. - Es recullen dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable "sexe". - En la documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc. s'hi contempla la igualtat de dones i homes.	<u>Gestió organitzativa i relacions laborals</u> - Incorporar sistemes de gestió de la qualitat que incloguin indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat de dones i homes.
<u>Estructures i participació</u> - Existència d'una estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. La Comissió d'igualtat.	<u>Estructures i participació</u> - Aconseguir equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la Comissió d'igualtat. - Incorporar dins de l'empresa la figura de l'agent d'igualtat. - Fer participar a la plantilla als projectes que tenen com a objectiu treballar la igualtat d'oportunitats. - Negociar i consensuar amb la representació legal de treballadors i treballadores sobre polítiques, accions o incitatives vinculades amb la igualtat d'oportunitats. - Aconseguir equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la representació legal de treballadors i treballadores.

3.3.2. Condicions laborals

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

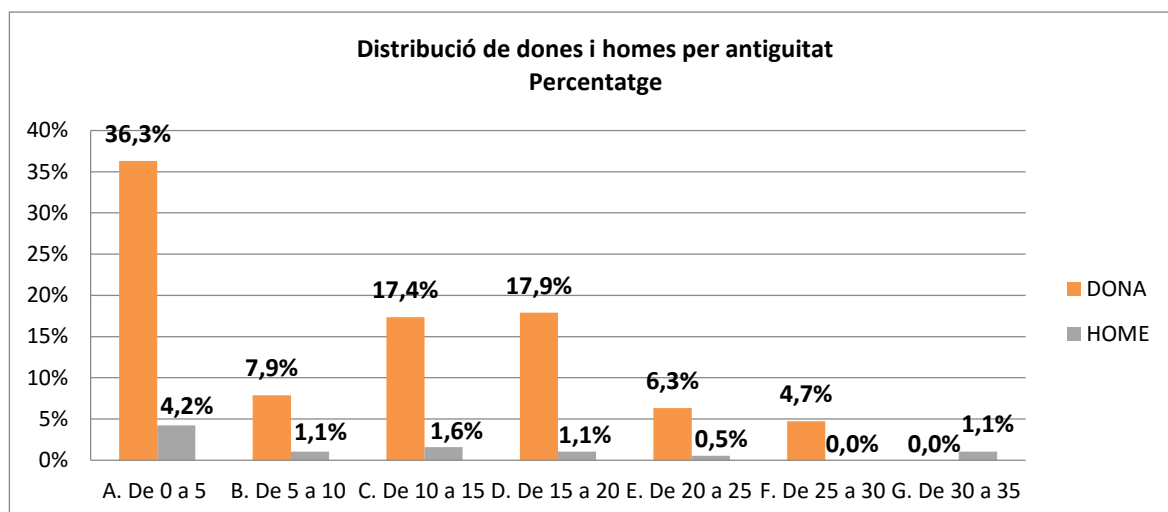
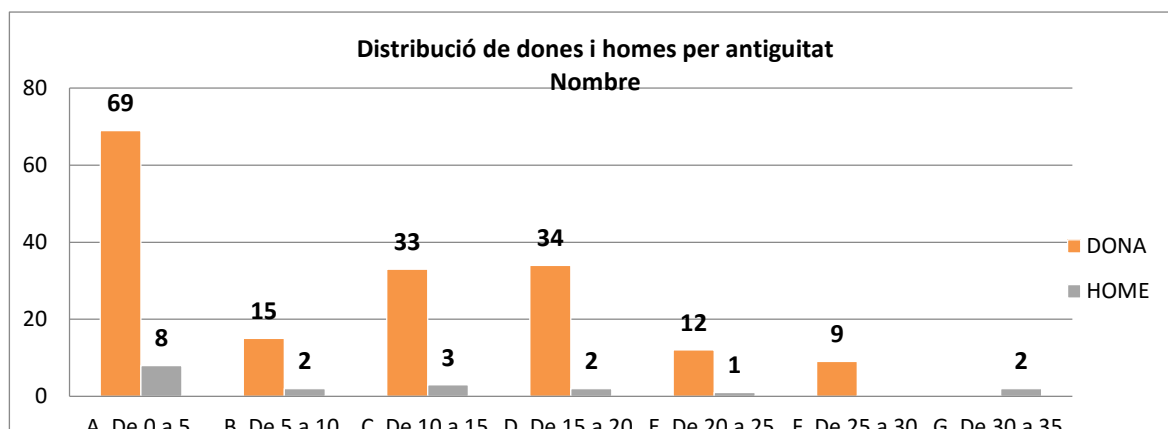
Dades plantilla total



	SI	NO
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla? La plantilla total està formada per 190 professionals, dels quals 172 són dones (91%) i 18 són homes (9%). Tenint en compte que considerem equilibri quan el percentatge és de 60-40% o més, no hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla.	☐	☒
És similar la composició de la plantilla a la presència de dones i homes al sector? Si	☒	☐

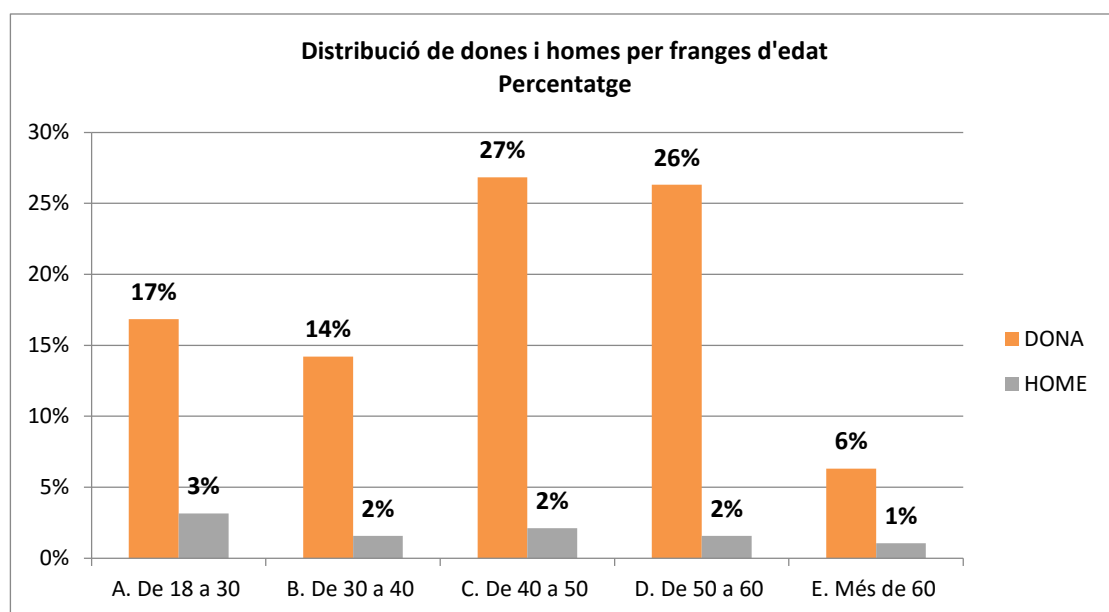
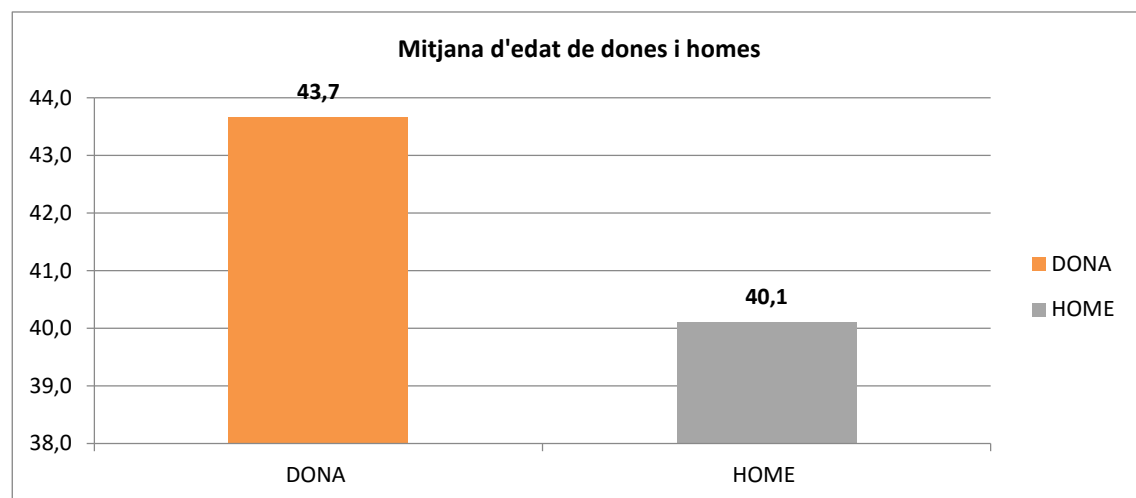
3.3.2.2. Característiques generals de la plantilla

Distribució de la plantilla per antiguitat



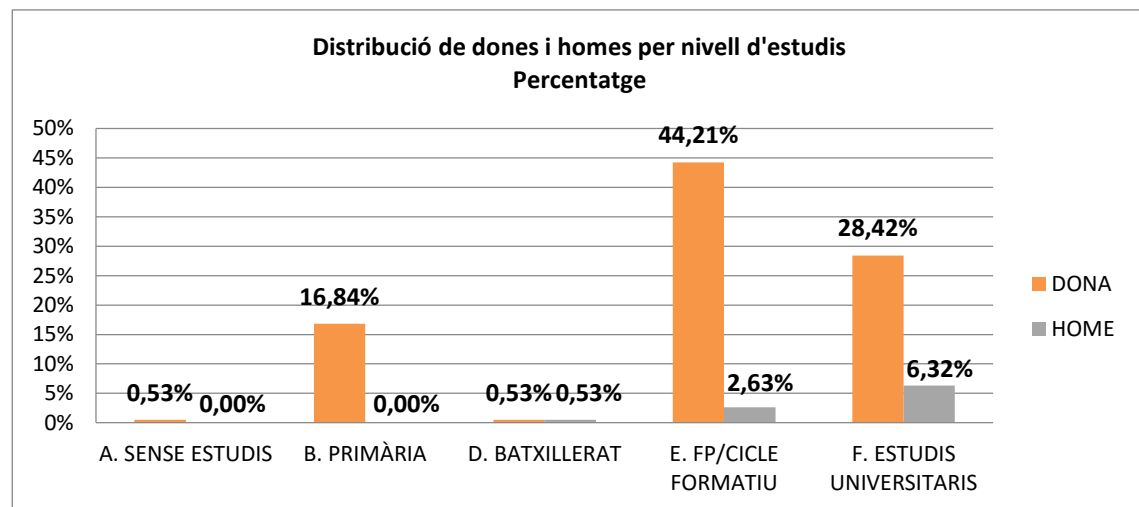
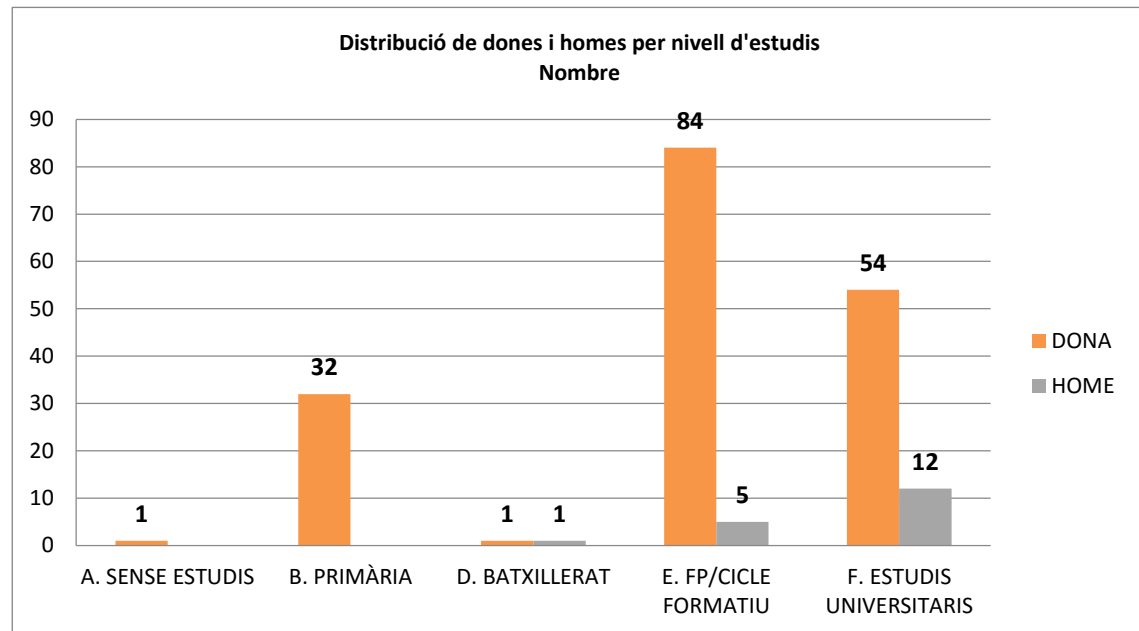
	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat? En cas afirmatiu, en quines? Quina explicació hi trobeu? La distribució de la plantilla segons antiguitat s'ha organitzat per trams. El 40,5% de la plantilla té una antiguitat de menys de 5 anys, seguit pel 38,3% que té una antiguitat entre 10 i 20 anys. Hi ha diferències entre les antiguitats, sent la presència de dones majoritària. Les diferències existents són explicables segons la proporcionalitat de dones (91%) i homes (9%) a la plantilla.	☒	☐

Distribució de la plantilla per edat



	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? La distribució de la plantilla segons edat s'ha organitzat per franges d'edat. El 57% de la plantilla té entre 40 i 60 anys. Hi ha diferències entre homes i dones a les diferents franges d'edat. Es concentren més homes en el interval d'edat de 18-30 i les dones en el interval de 40-50.	☒	☐

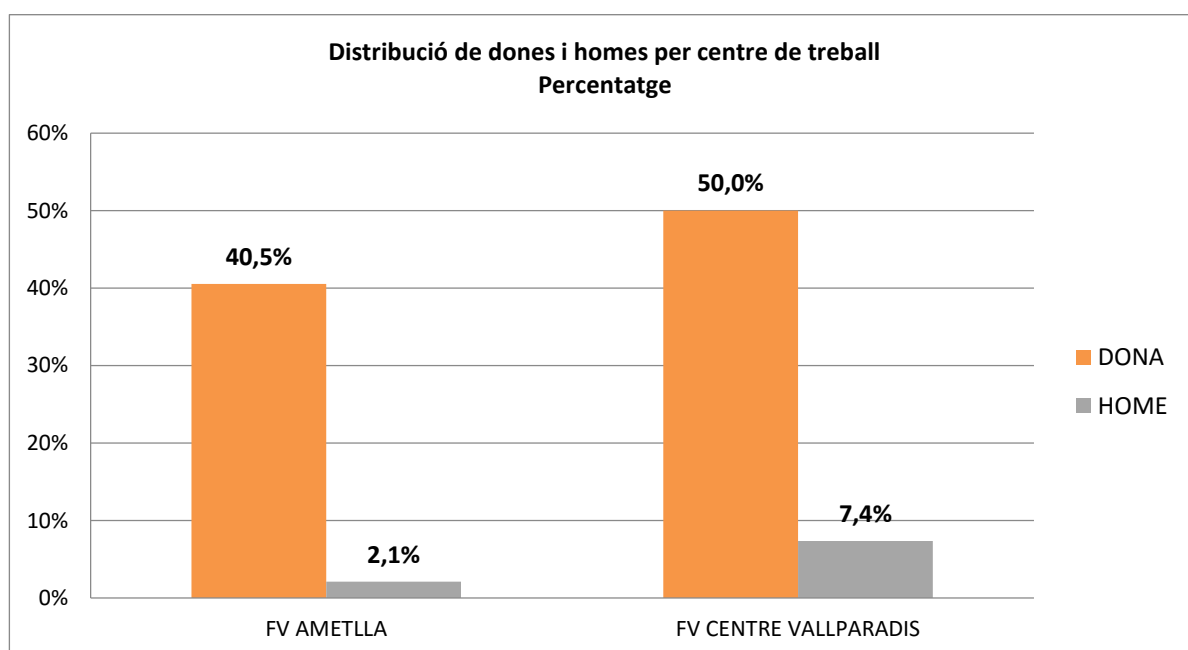
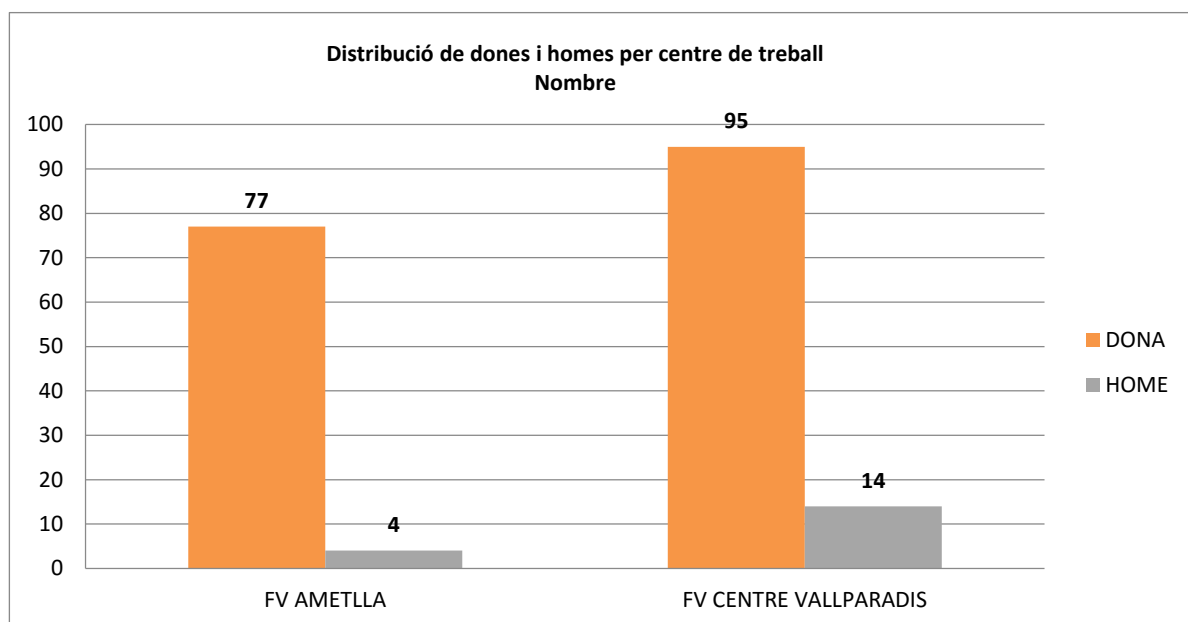
Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats



	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al nivell de formació? En cas afirmatiu, quines? El 48% de la plantilla té estudis secundaris. Hi ha diferències entre homes i dones segons el nivell d'estudis finalitzat. A excepció del batxillerat i els professionals sense estudis, els homes es concentren en el nivell d'estudis universitaris i les dones en els de F.P/Cicle Formatiu.	☒	☐

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

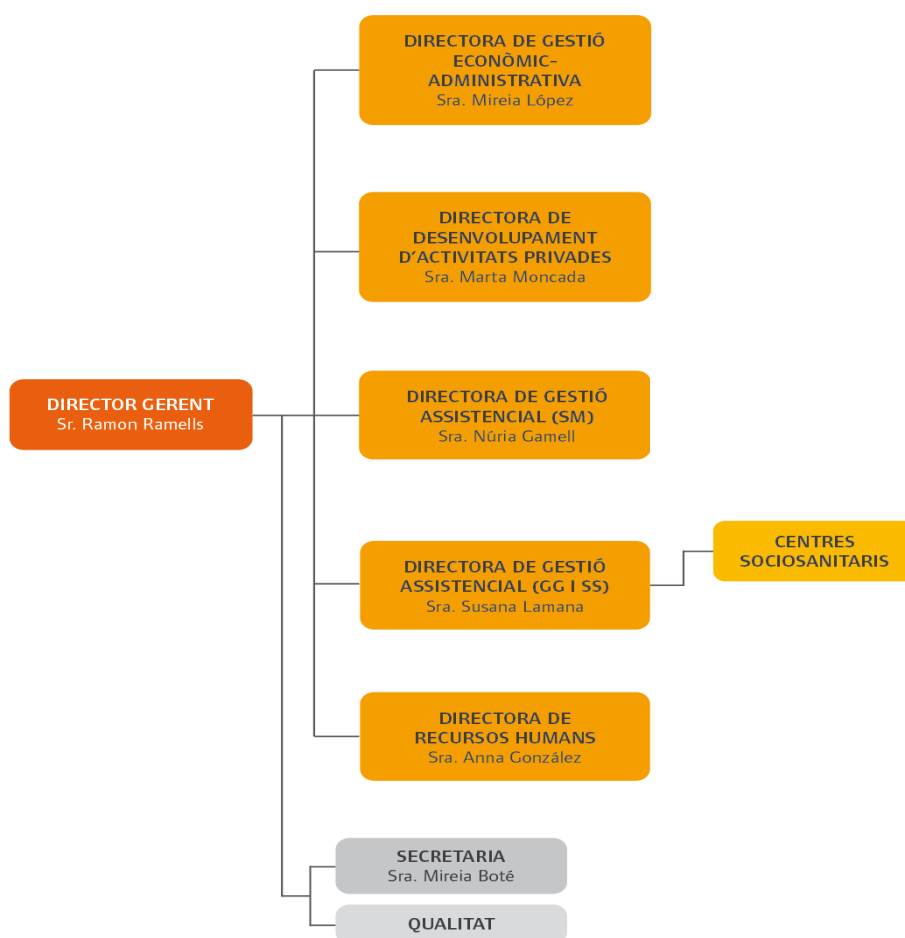
Distribució de la plantilla per centre de treball

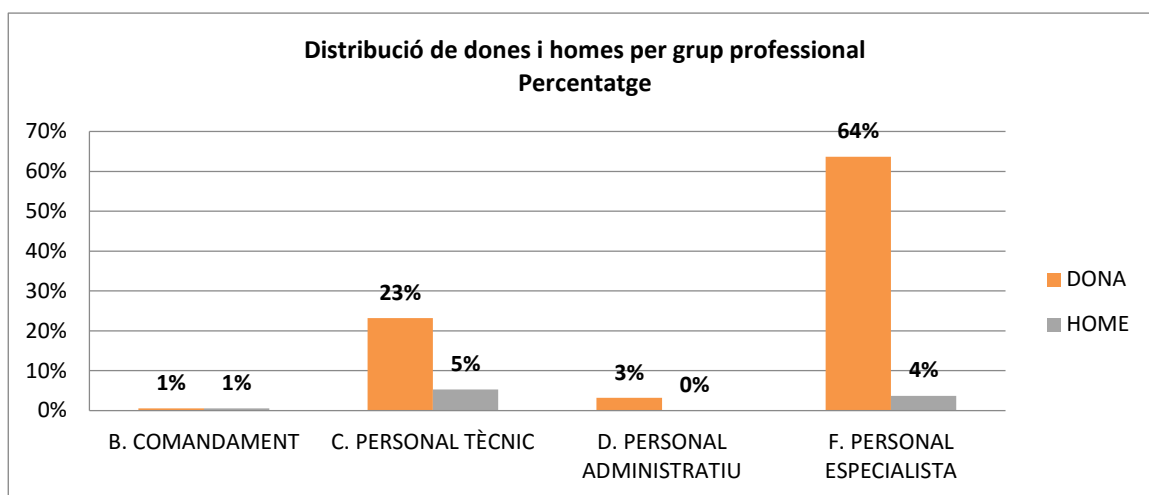
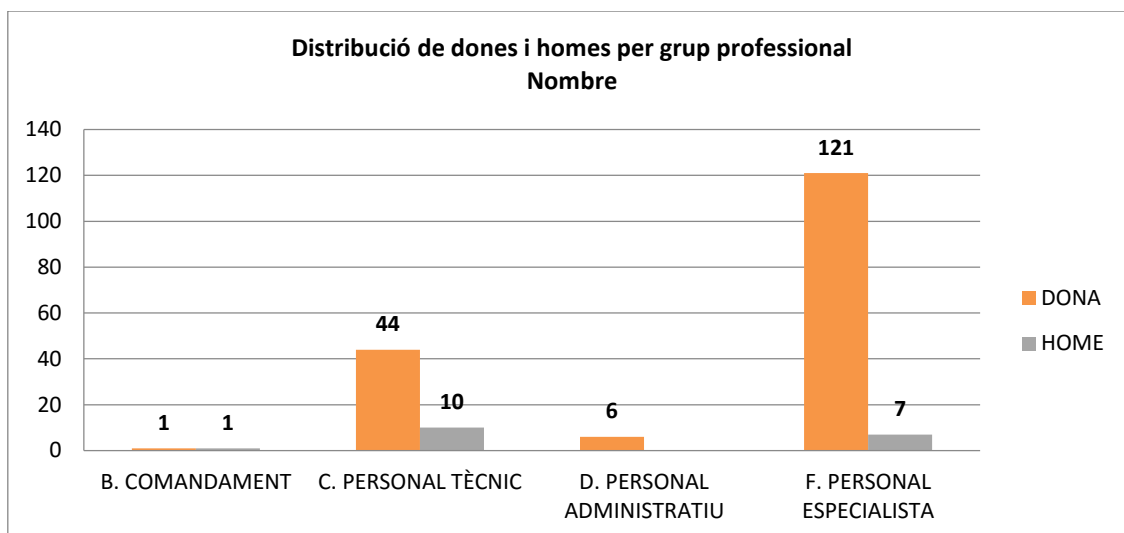


	SI	NO
Hi ha centres de treball amb més presència masculina o femenina? En cas afirmatiu, en quins centres de treball es concentren més dones o homes? Quina explicació hi trobeu? Hi ha en general més presència femenina als dos centres de treball. Les diferències existents són explicables segons la proporcionalitat de dones (91%) i homes (9%) a la plantilla. Però hi ha diferències en cada centre.	☐	☒

En el centre de treball de l'Ametlla la proporció de dones és més alta (95%) que la dels homes (5%). En el centre de Vallparadís en canvi, la proporció d'homes (13%) és més alta que la mitja de la plantilla (9%).		
--	--	--

Distribució de la plantilla per nivell professional.



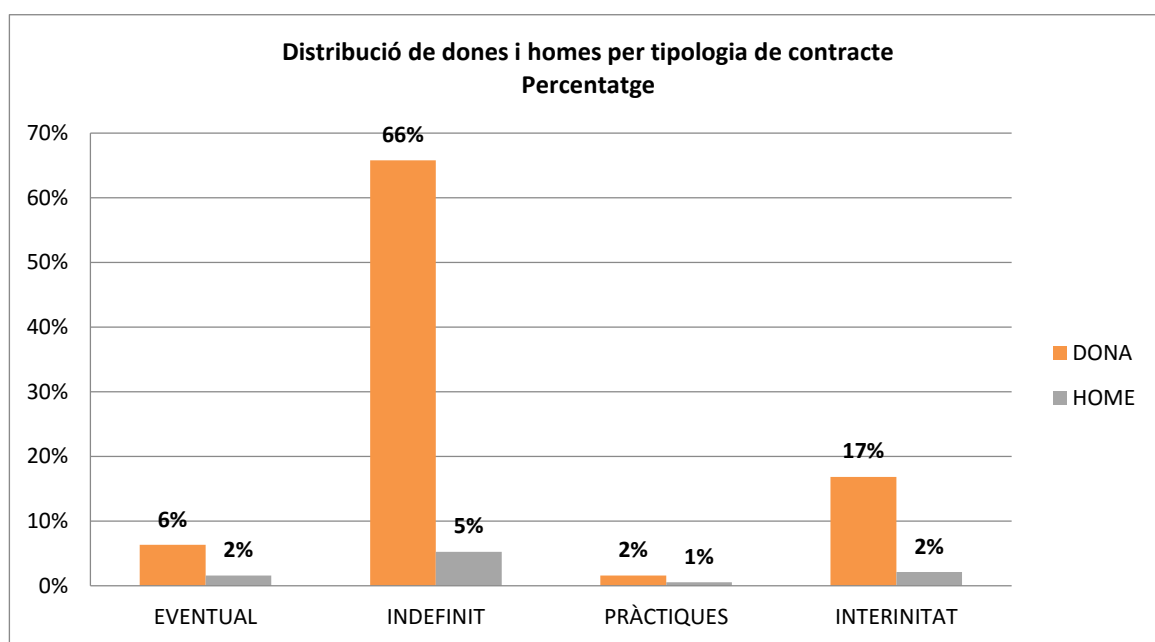
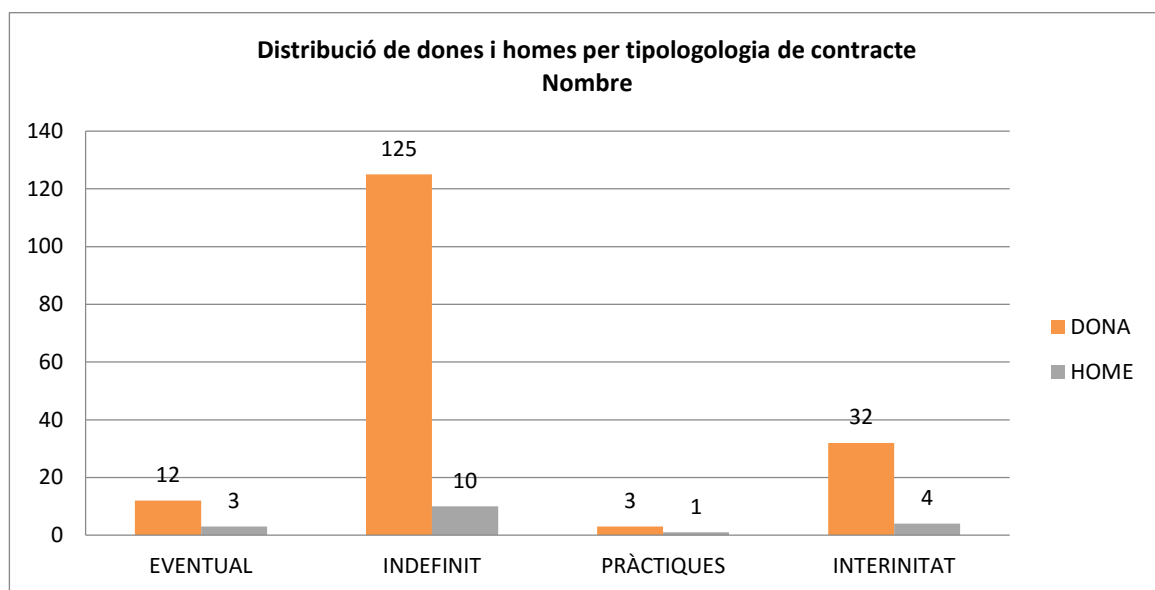


	SI	NO
En quina proporció estan representades les dones a l'equip directiu? I al col·lectiu de comandaments intermedis? NO APLICA	☐	☐
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents nivells?	☐	☒
Hi ha algun nivell on hi hagi un percentatge important de dones/homes? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? Al nivell de personal de comandament el percentatge entre dones i homes és el mateix, un home i una dona, 50-50%, és a dir, paritat. Al nivell de personal tècnic el percentatge de dones és del 81 % i el d'homes del 19%, respecte al total de 54 treballadors, per tant respecte a la distribució de la plantilla, 91-9%, hi ha més presència masculina. Al nivell del personal administratiu, no hi ha representació masculina.	☒	☐

Al nivell de personal especialista el percentatge de dones es dispara al 94% respecte al percentatge de la plantilla 91-9%.		
Es concentren les dones o els homes a determinats nivells? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? Les dones es concentren en l'equip especialista i són el 100% de l'equip administratiu.	☒	☐
En cas que hi hagi subrepresentació de dones o homes a determinats nivells, realitza l'empresa accions o mesures per corregir-ho? En cas afirmatiu, quines accions porteu a terme?	☐	☒

3.3.2.4. Condicions contractuals de dones i homes

Distribució de la plantilla per tipologia de contracte.

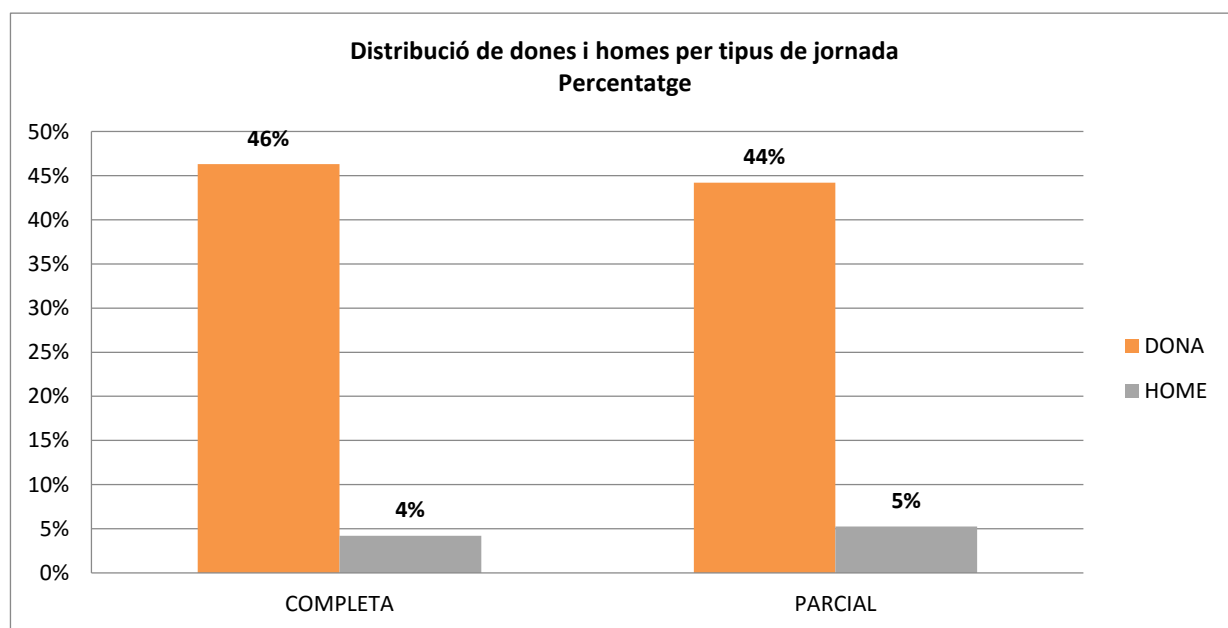
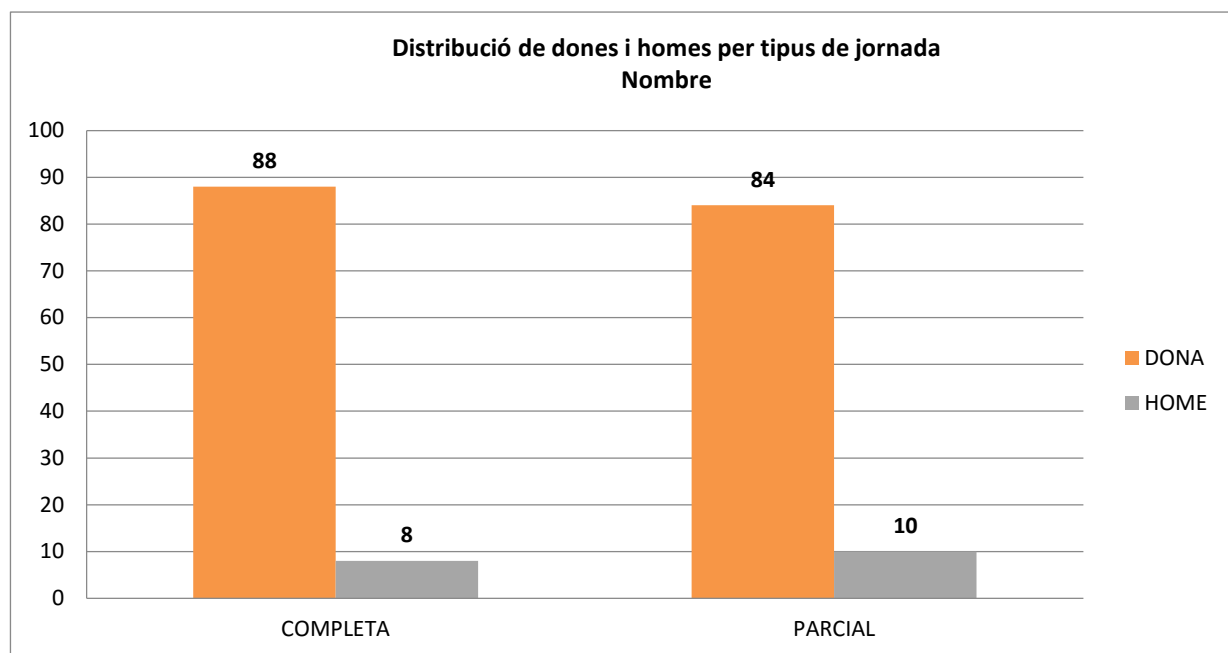


	SI	NO
Tenint en compte les dades, com és la situació de dones i homes pel que fa a la temporalitat?	☐	☐
El 71% dels contractes són indefinits. El percentatge de contractes temporals és baix. El 73 % dels contractes indefinits són de dones (125 indefinits de 172 dones), front al 55 % dels homes (10 indefinits de 18 homes). Hi ha més contractació indefinida en dones.		

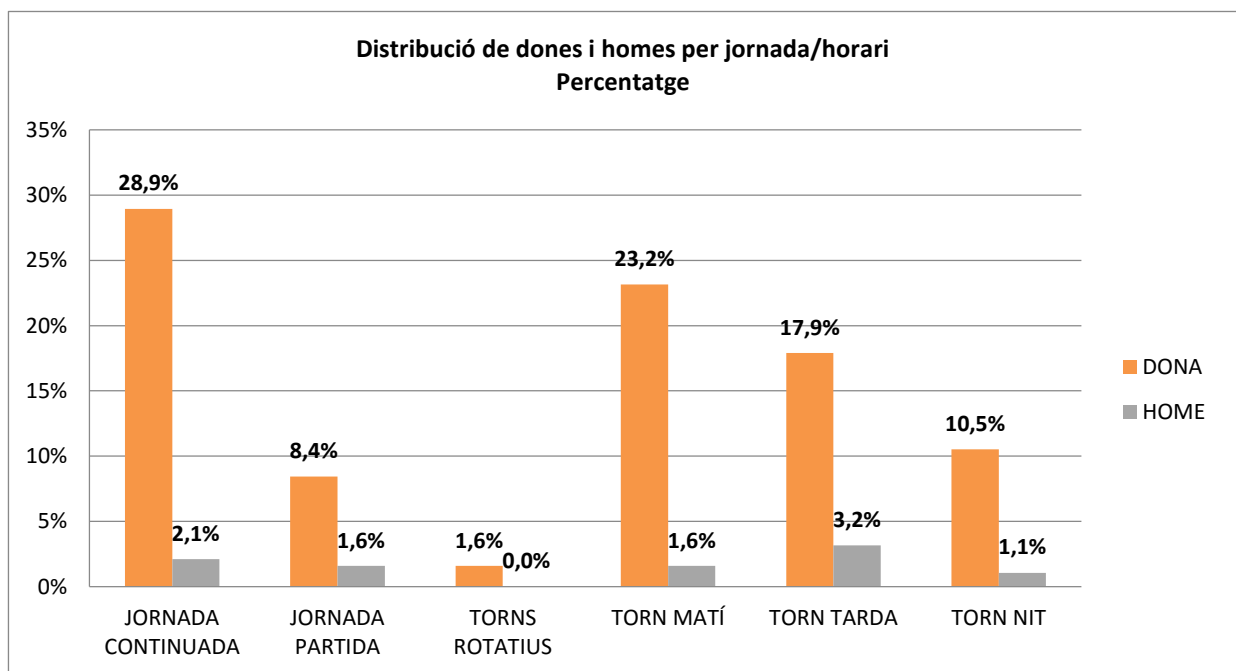
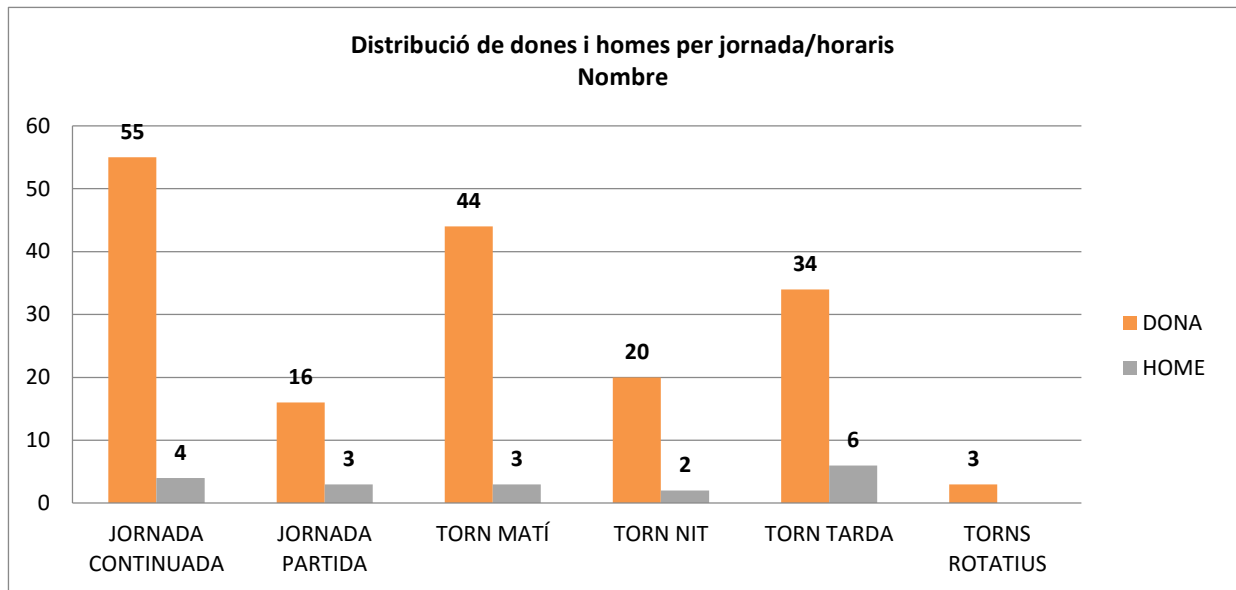
• Es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contracte? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?	☐	☒
--	--------------------------	-------------------------------------

3.3.2.5. Tipologia de jornada de dones i homes

Distribució de la plantilla per tipus de jornada



Distribució de la plantilla per tipus de jornada/horaris

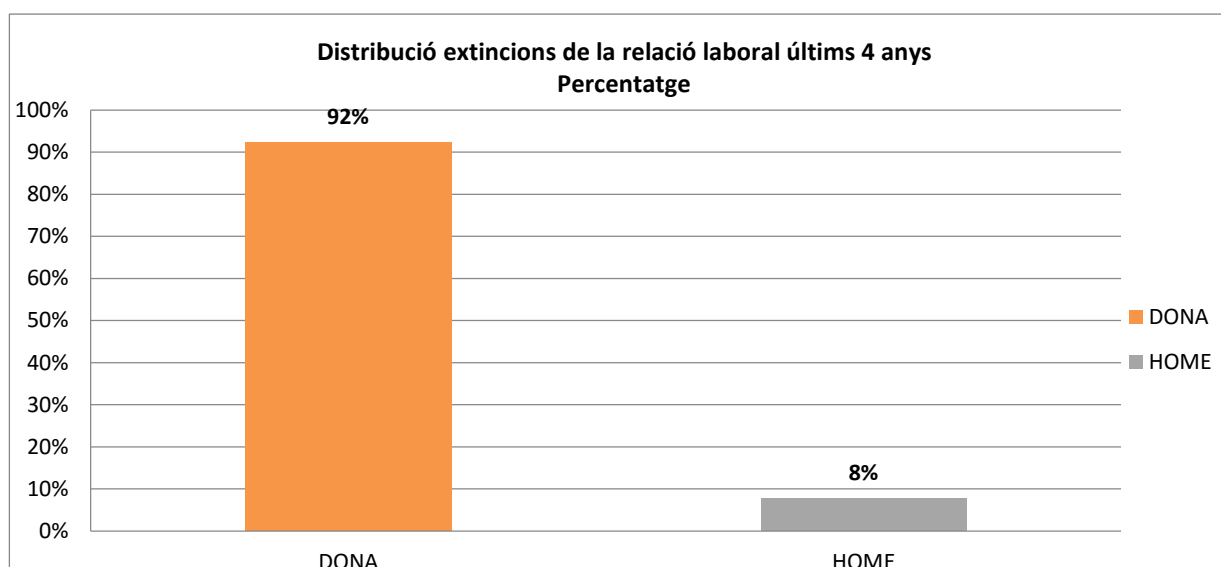
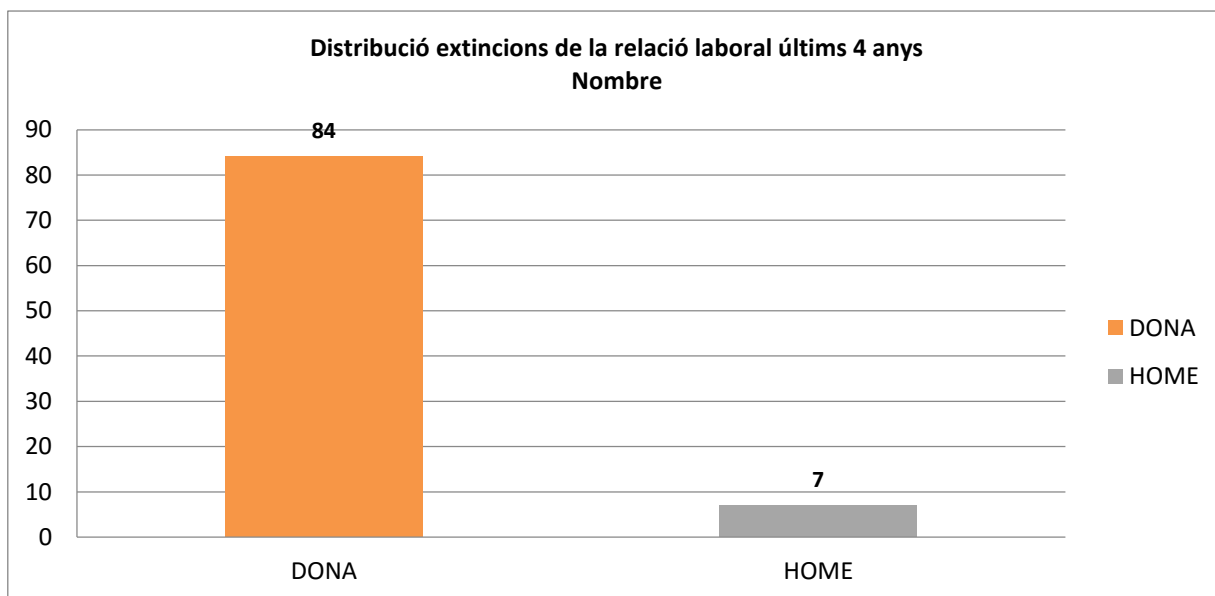


	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes als diferents tipus de jornada? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? El 50% de la plantilla té jornada complerta i el 49% jornada parcial. En els tipus de jornada, la presència femenina oscil·la entre el 85% i el 100 %, explicable segons la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla (91-9%).	☒	☐

• Es concentren les dones o els homes en determinades jornades? I horaris? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? Els homes estan en una proporció una mica més elevada en la jornada partida (16%) i en el torn de tarda (15%) , respecte al total de treballadors de cada jornada. Les altres diferències es donen per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.	☒	☐
• 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? Les diferències no són significatives i són explicables a la proporció de dones i homes a la plantilla.	☐	☒

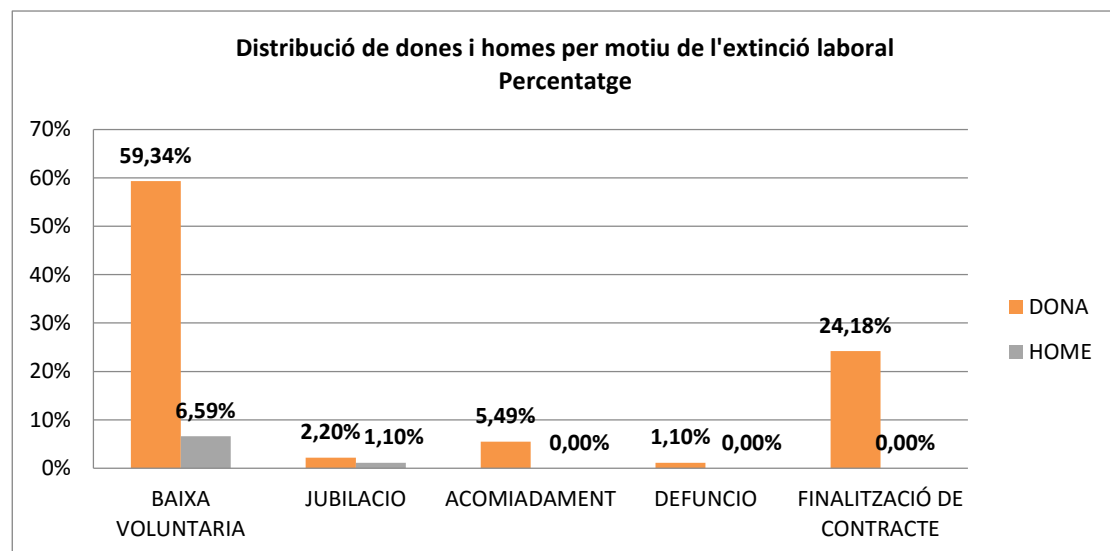
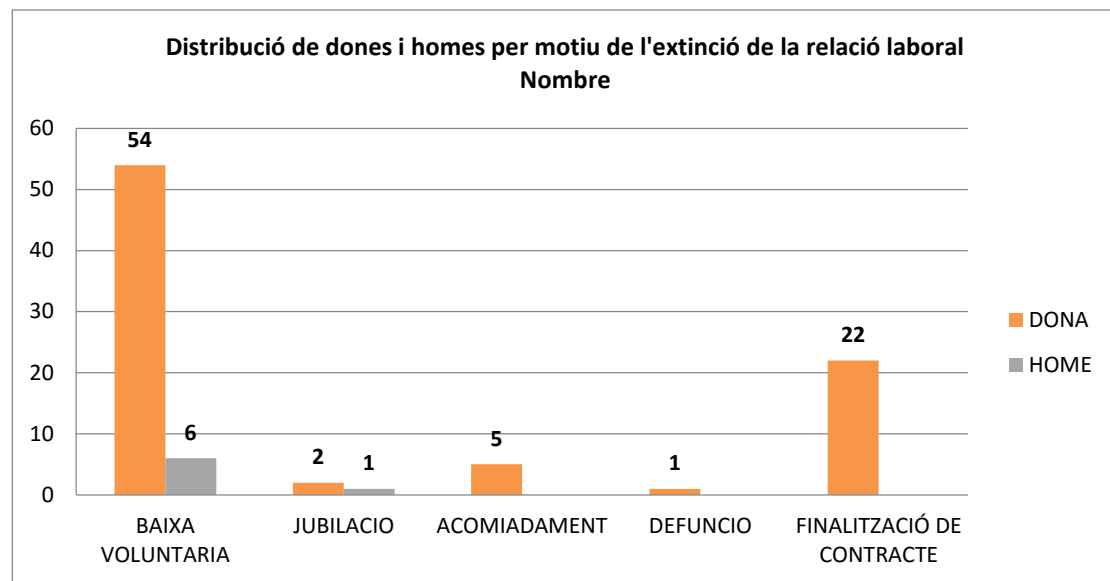
3.3.2.6. Evolució i motius de les extincions de la relació laboral

Extincions de la relació laboral els últims quatre anys



	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a les extincions de la relació laboral produïdes els últims quatre anys? Compareu aquesta dada amb la presència de dones i homes en plantilla. En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?	☐	☒
El 92% de les extincions de la relació laboral han estat dones, mentre que el 8% han estat d'homes, corresponent el percentatge de dones i homes a la plantilla.		

Distribució de les extincions de relació laboral per motiu.



	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al motiu de l'extinció de la relació laboral? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? No hi ha diferències entre dones i homes.	☐	☒
Creieu que dones i homes tenen la mateixa estabilitat a l'organització? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? Segons les dades, l'estabilitat és la mateixa per dones i homes.	☒	☐

3.3.2.7. Conclusions de l'àmbit condicions laborals

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

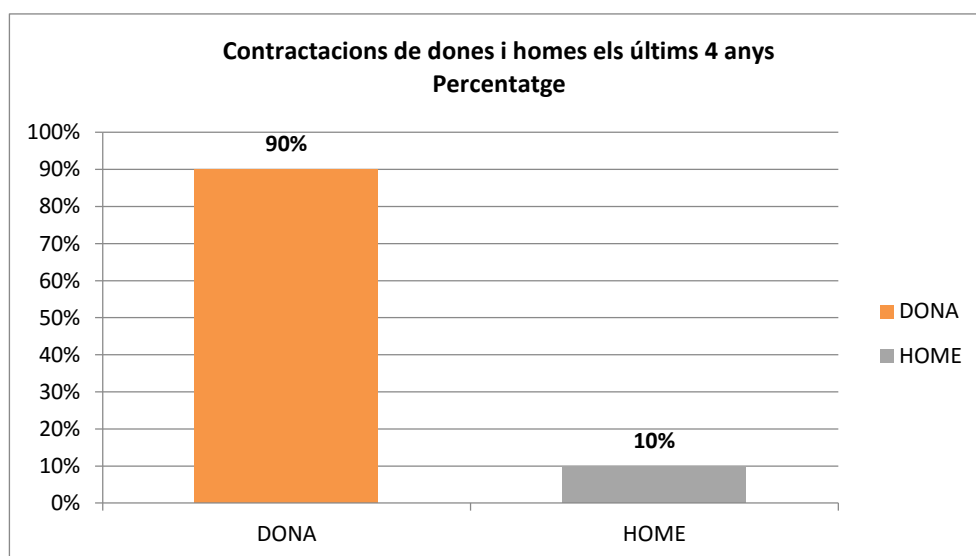
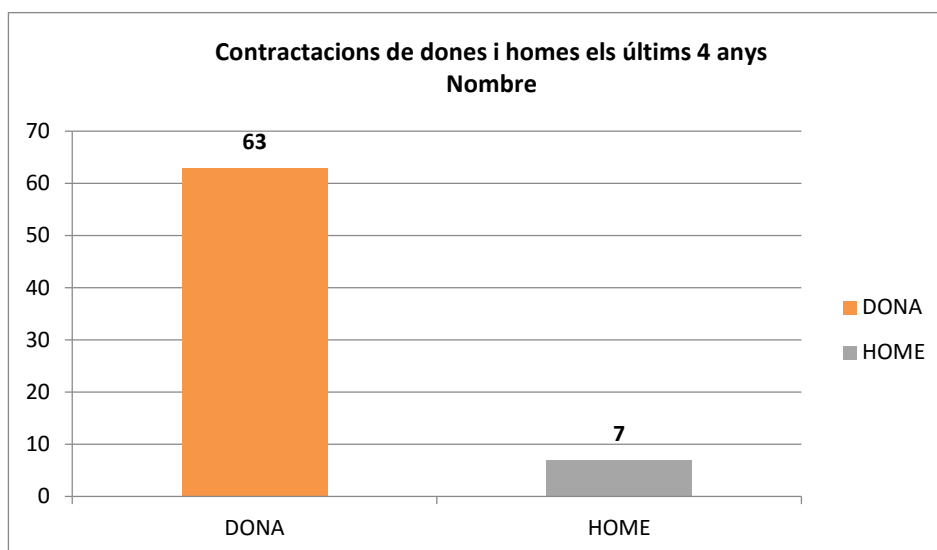
Àmbit condicions laborals	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Presència de dones i homes a tota l'organització</u>	<u>Presència de dones i homes a tota l'organització</u> -Aconseguir equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla.
<u>Característiques generals de la plantilla</u> <u>Distribució de la plantilla per antiguitat</u> No hi ha diferències entre homes i dones a les diferents franges d'antiguitat. <u>Distribució de la plantilla edat</u> <u>Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats</u>	<u>Característiques generals de la plantilla</u> <u>Distribució de la plantilla per antiguitat</u> <u>Distribució de la plantilla edat</u> -Aconseguir equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a les diferents franges d'edat. <u>Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats</u> -Aconseguir equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents nivells d'estudis.
<u>Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització</u> <u>Distribució de la plantilla per centre de treball</u> <u>Distribució de la plantilla per nivell professional</u>	<u>Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització</u> <u>Distribució de la plantilla per centre de treball</u> - Aconseguir equilibri pel que fa a la diferència entre dones i homes als diferents centres de treball. <u>Distribució de la plantilla per nivell professional</u> - Aconseguir equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents nivells professionals. - Aconseguir incrementar la representació d'homes a l'equip administratiu. - Realitzar accions o mesures per corregir la subrepresentació de dones i homes a determinats nivells professionals.
<u>Condicions contractuals de dones i homes</u> - El 71% dels contractes són indefinits. - El percentatge de contractes eventuais és baix	<u>Condicions contractuals de dones i homes</u> -Hi ha més contractació indefinida en dones (73%)

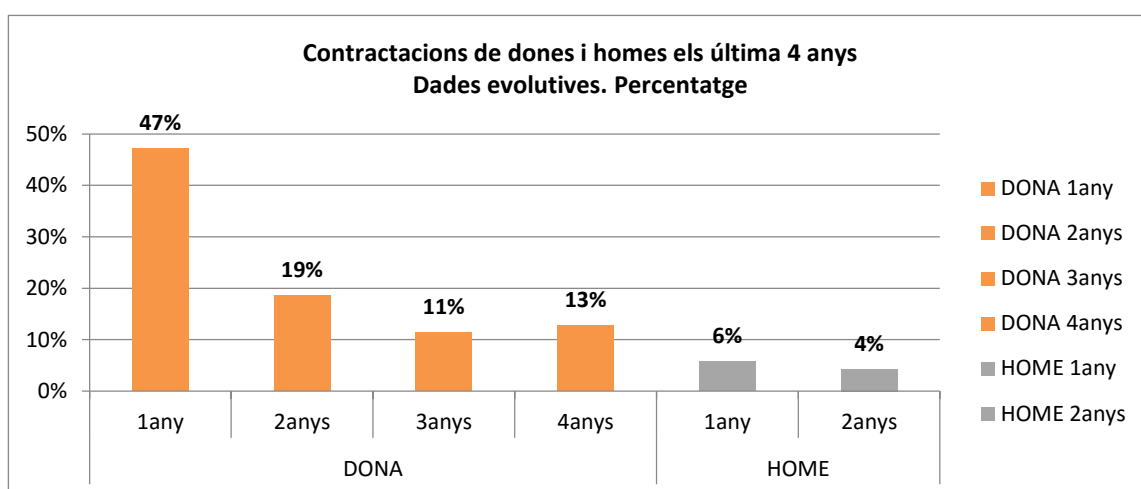
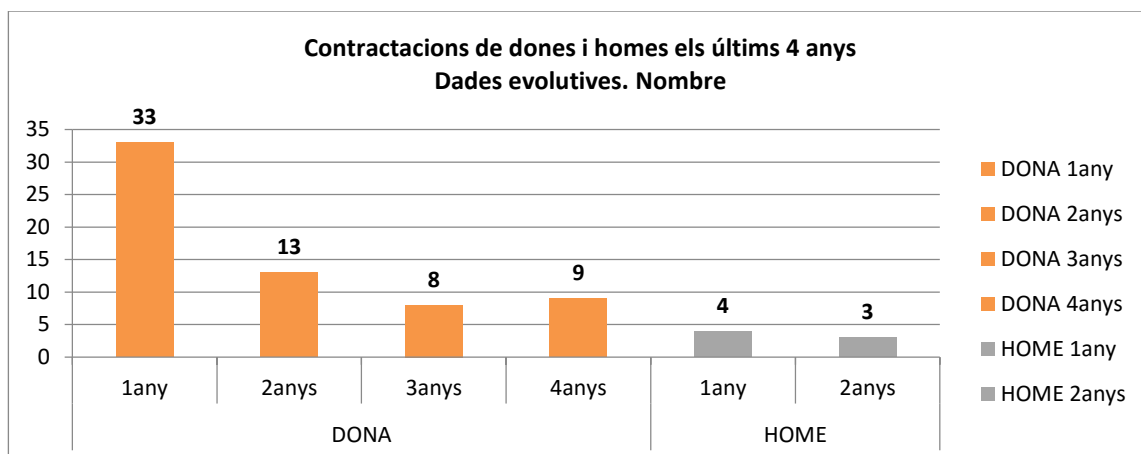
<u>Tipologia de jornada de dones i homes</u> - No hi ha diferencia entre dones i homes segons la tipologia de jornada.	<u>Tipologia de jornada de dones i homes</u>
<u>Evolució i motius de les extincions de la relació laboral</u> - Es realitza a les persones una entrevista de sortida. - Els motius de baixa voluntària dels quatre últims anys no es poden adscriure al gènere/sexe, inclosos motius d'ordenació del temps de treball i conciliació. <u>Extincions de la relació laboral els últims quatre anys</u> - No hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a les extincions de la relació laboral produïdes els últims quatre anys. <u>Distribució de les extincions de relació laboral per motiu</u> - No hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al motiu de la extinció de la relació laboral.	<u>Evolució i motius de les extincions de la relació laboral</u> <u>Extincions de la relació laboral els últims quatre anys</u> <u>Distribució de les extincions de relació laboral per motiu</u>

3.3.3. Accés a l'organització

3.3.3.1. Evolució de les contractacions

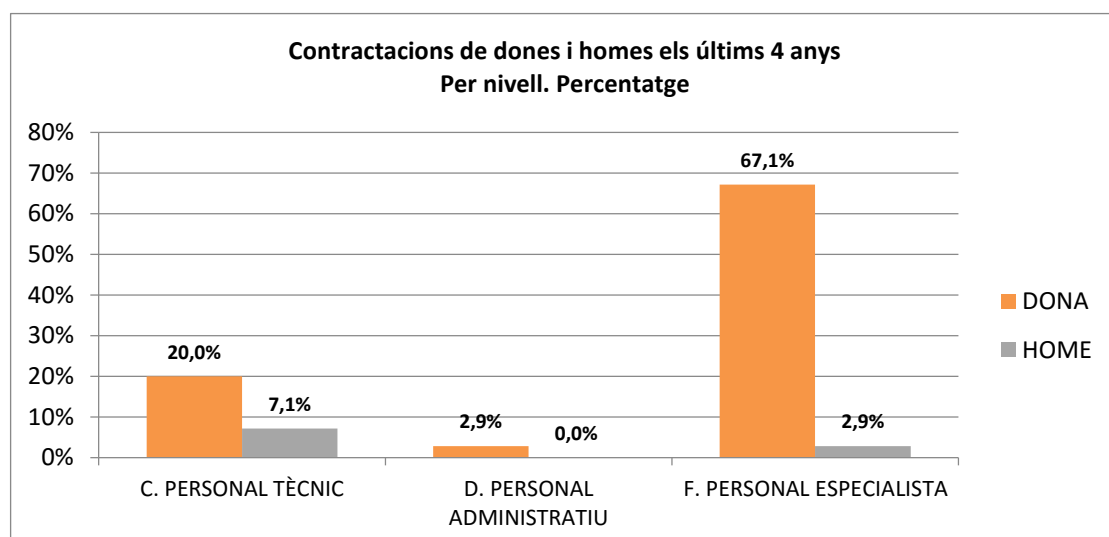
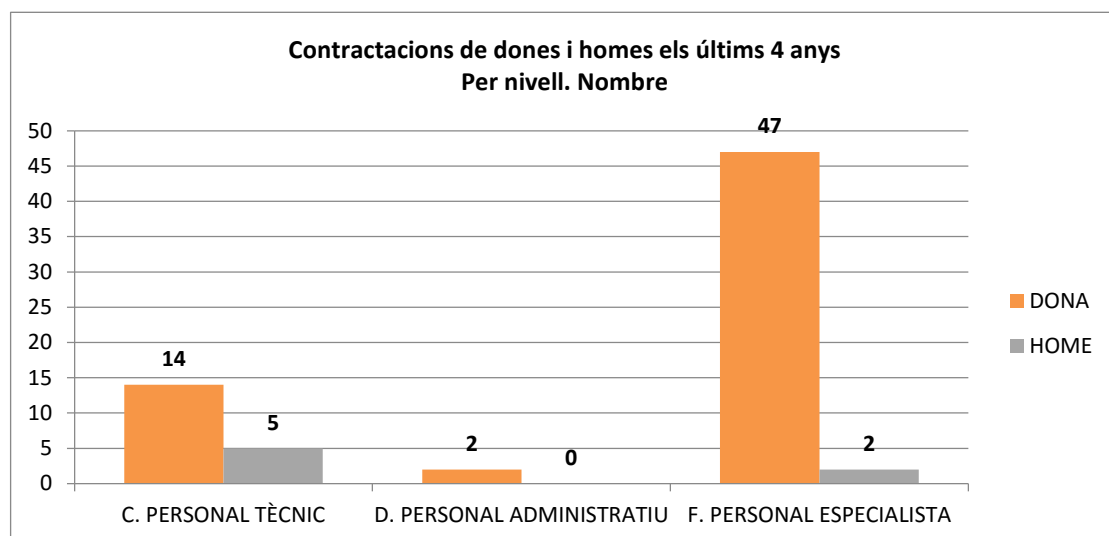
Contractacions produïdes els últims quatre anys





	SI	NO
S'ha rebut un nombre similar de candidatures de dones i homes per participar als processos de selecció que s'han portat a terme els últims quatre anys? En cas negatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? Segons la posició ofertada es poden rebre candidatures similars en relació al sexe, o bé, majoria d'homes o de dones. En tot cas, això fa referència a la demanda del mercat que fa que hi hagi més dones o homes segons la professió, no a requisits establerts per la organització.	☐	☒
Hi ha equilibri en la contractació de dones i homes? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? En els últims 4 anys hi ha hagut un total de 70 contractacions, de les quals un 90% han estat dones i un 10% homes.	☐	☒
Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla esdevingui més paritària?	☐	☒

Contractacions produïdes els últims quatre anys per grup professional.



	SI	NO
A les incorporacions dels quatre últims anys, s'observa diferència entre dones i homes pel que fa al grup professional? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? S'observen diferències en tots els grups, on han estat contractades més dones que homes. El grup professional on han estat contractades més dones és el de personal especialista (67%), mentre el grup professional on han estat contractats més homes ha estat el personal tècnic. Les diferències existents són explicables en part per la proporcionalitat de dones i homes que són personal especialista i tècnic a la totalitat de la plantilla.	☒	☐

• Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla, per nivells, esdevingui més paritària? En cas afirmatiu, en quins nivells? Tenint en compte les dades, a nivell tècnic el percentatge d'homes (19%) és més alt comparat amb el percentatge total de la plantilla (9%) Tot i així, no esdevé paritària en cap nivell.	☐	☒
--	--------------------------	-------------------------------------

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

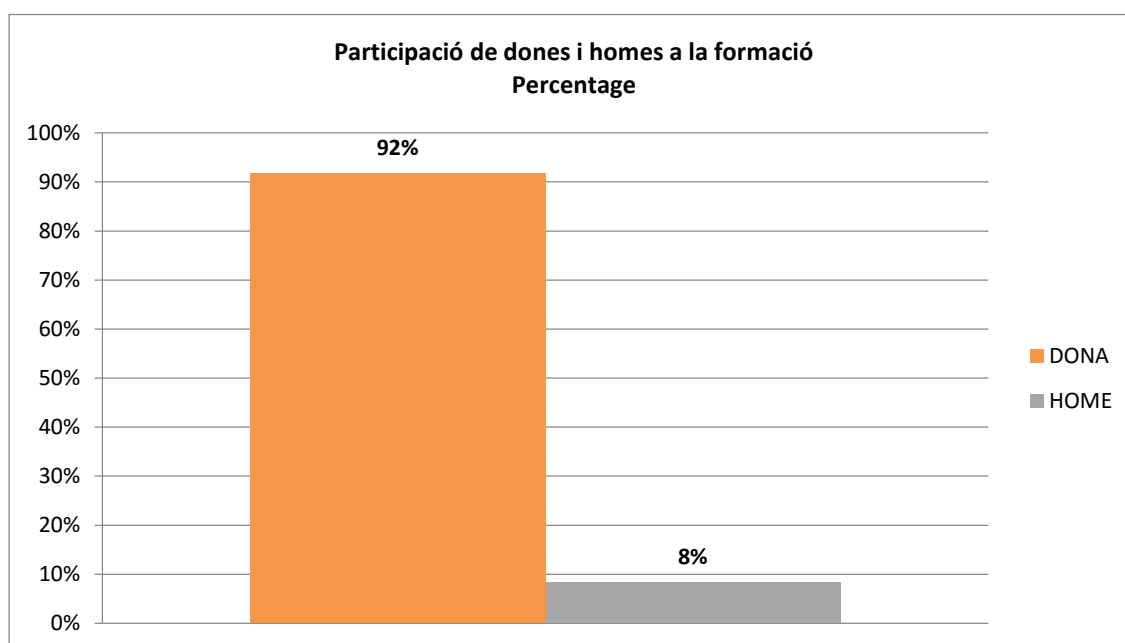
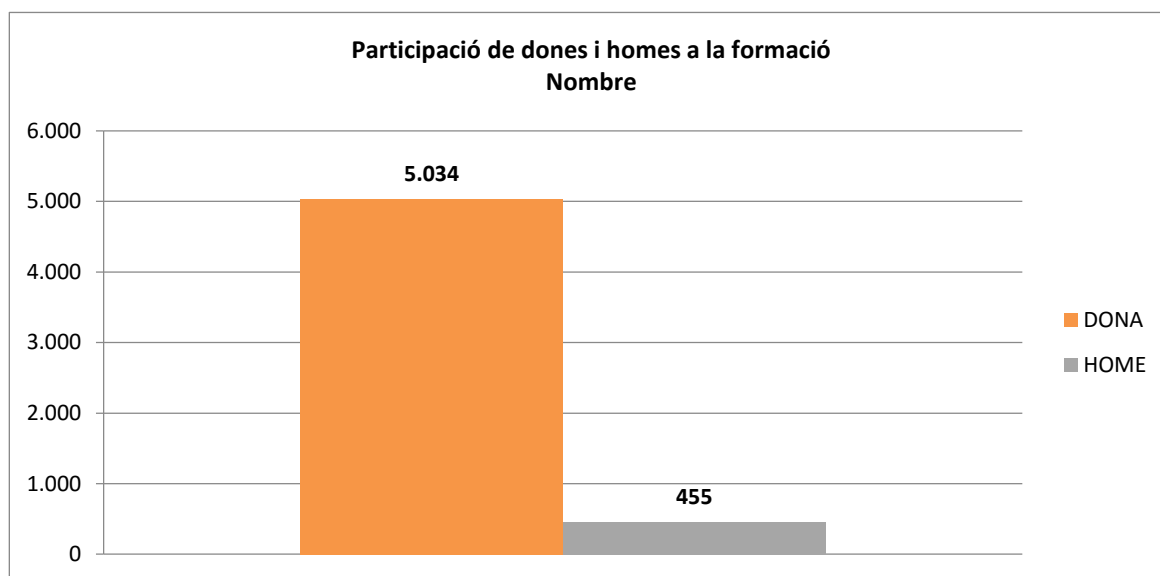
A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit accés a l'organització	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Evolució de les contractacions</u> <u>Contractacions produïdes els últims quatre anys</u>	<u>Evolució de les contractacions</u> <u>Contractacions produïdes els últims quatre anys</u> - Aconseguir un nombre similar de candidatures de dones i homes per participar als processos de selecció que s'han portat a terme els últims quatre anys. - Aconseguir equilibri en la contractació de dones i homes en els anys futurs. - Aconseguir que les contractacions realitzades esdevinguin més paritàries.
<u>Contractacions produïdes els últims quatre anys per grup professional</u>	<u>Contractacions produïdes els últims quatre anys per grup professional</u> - Incorporar igualtat de dones i homes segons grup professional. - Aconseguir contractar de forma paritària segons el grup professional.

3.3.4. Formació interna i/o contínua

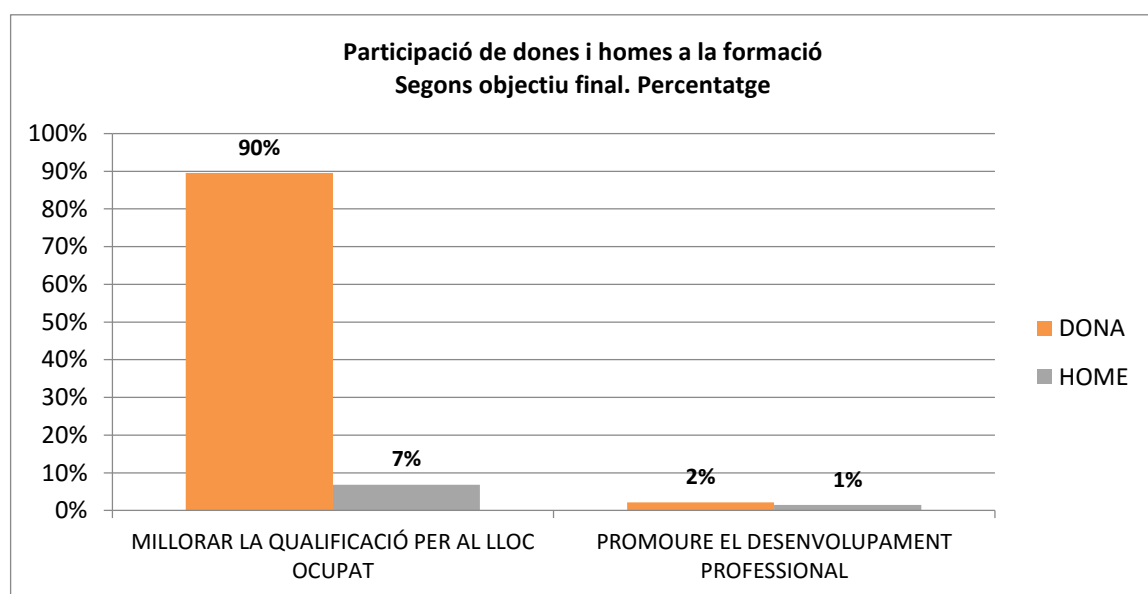
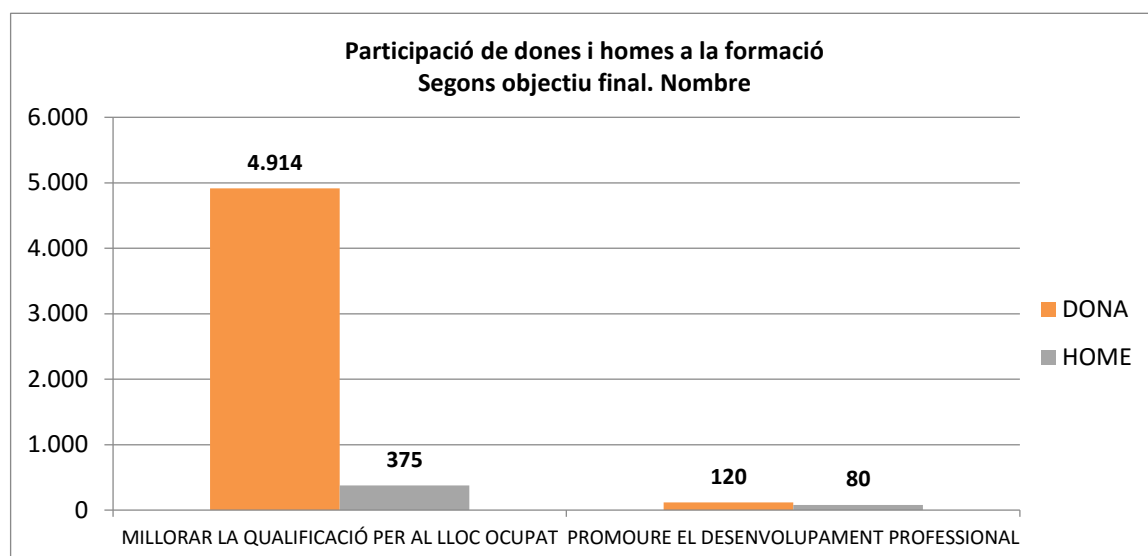
3.3.4.1. Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua

Participació global de dones i homes a la formació



	SI	NO
Han realitzat dones i homes el mateix nombre d'hores de formació? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? Tenint en compte la distribució de la plantilla (91-9%), dones i homes si han realitzat les mateixes hores de formació.	☒	☐

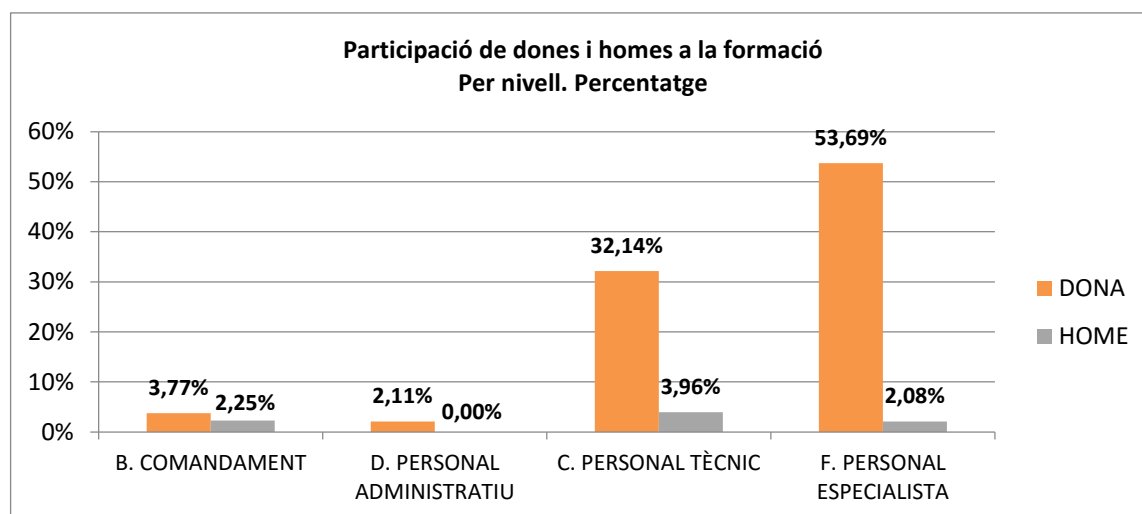
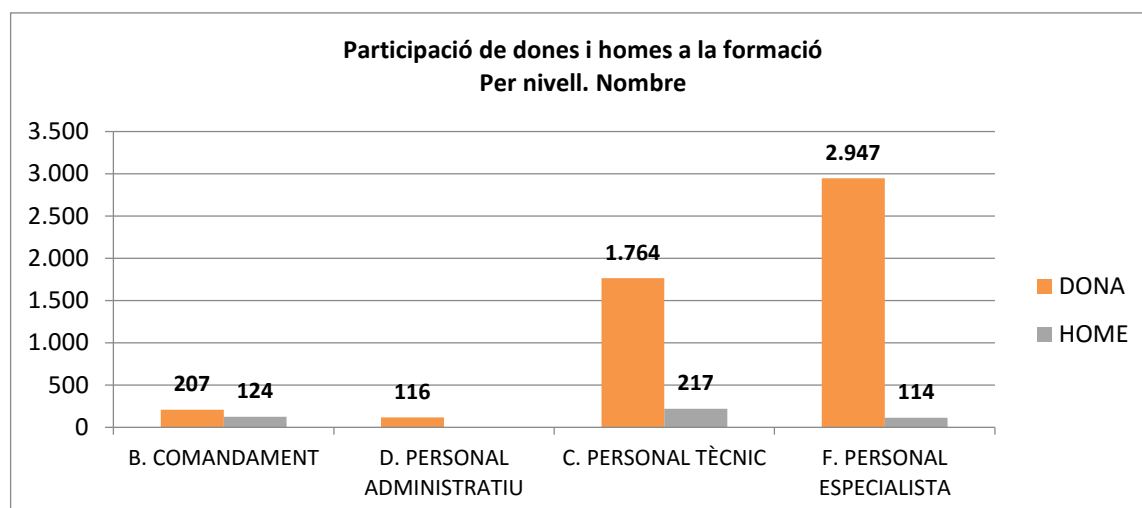
Participació de dones i homes segons l'objectiu final de la formació



	SI	NO
Realitzen dones i homes el mateix tipus de formació segons l'objectiu final? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?	☐	☒
No hi ha diferències en relació a l'objectiu final entre homes i dones.		
El percentatge de dones i homes que han participat a formacions que tenen com a objectiu final millorar la qualificació per al lloc ocupat és diferent. Les diferències existents són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.		

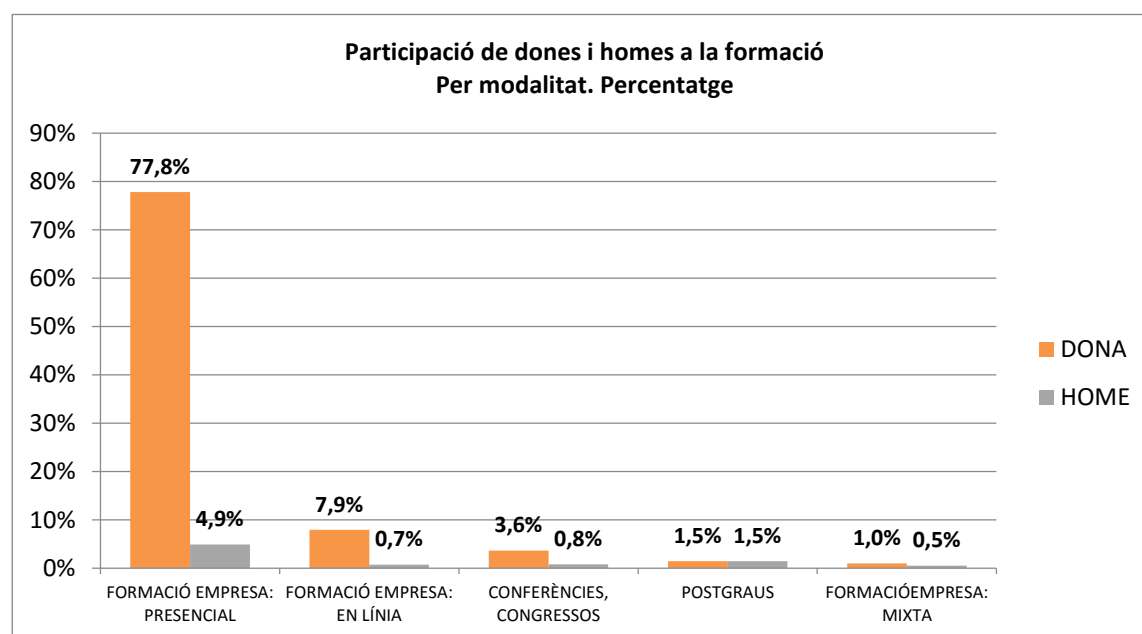
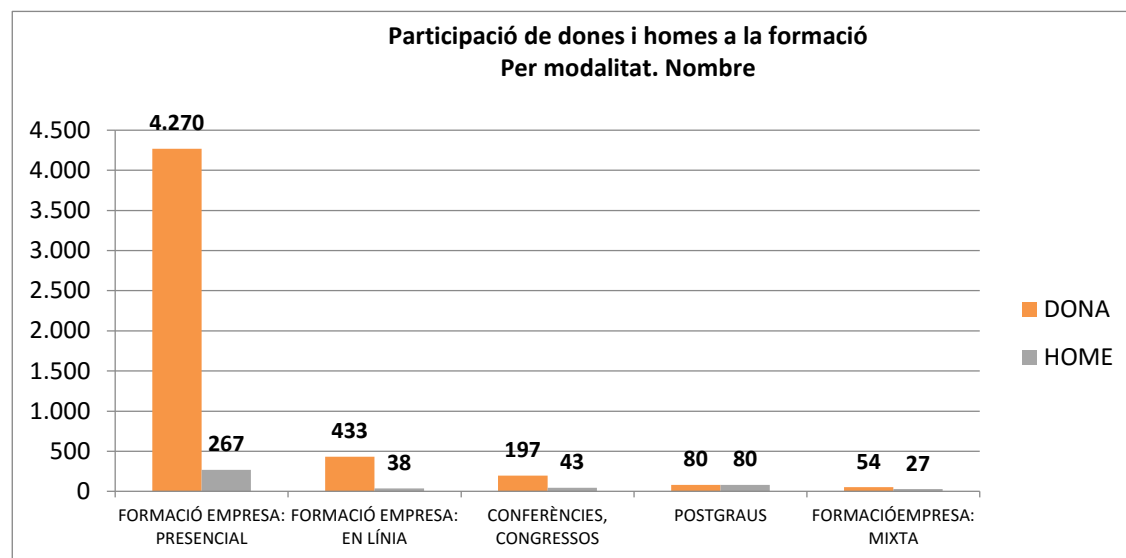
• Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?	☐	☒
---	--------------------------	-------------------------------------

Participació de dones i homes segons nivell professional



	SI	NO
Han participat dones i homes en igual mesura segons el nivell professional? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? A nivell de comandament la dona ha realitzat més hores de formació que el seu company home. A nivell de personal tècnic, el 90 % de les hores de formació les han realitzat dones. Tenint en compte la distribució del personal en aquest nivell, 81-40%, les dones han realitzat més formació. A nivell de personal especialista, el percentatge és més equilibrat, i tant dones com homes han realitzat les mateixes hores de formació, proporcionals a la seva presència No podem associar els resultats a cap explicació concreta.	☐	☒
Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?	☐	☒

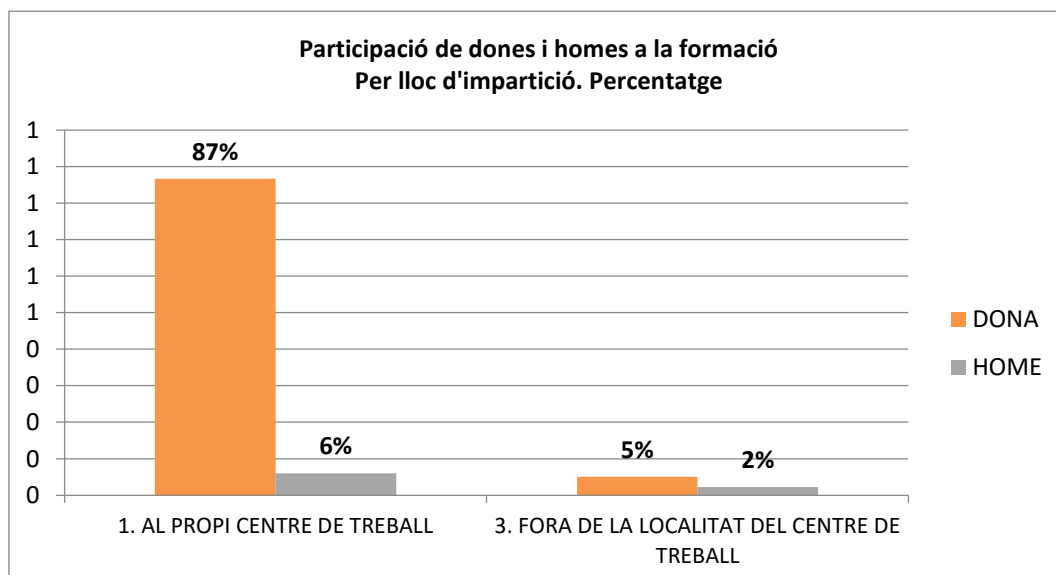
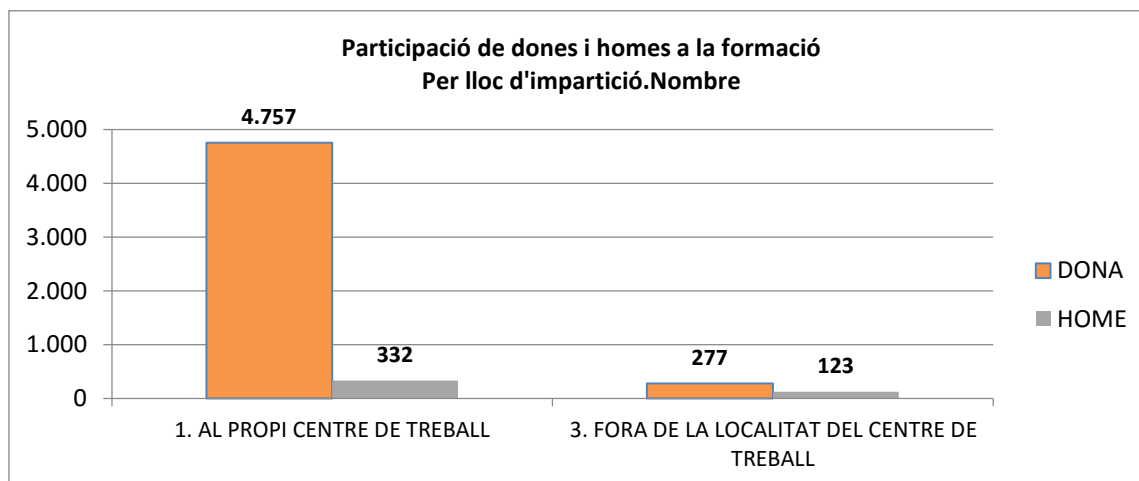
Participació de dones i homes segons les modalitats de formació interna i/o contínua



	SI	NO
Realitzen dones i homes el mateix tipus de formació segons la modalitat? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? La modalitat presencial és la més utilitzada per homes i dones. Les diferències existents són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla i als grups professionals.	☒	☐

Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?	☐	☒
---	--------------------------	-------------------------------------

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



SI NO

Hi ha diferències pel que fa a la participació d'homes i dones a la formació interna i/o contínua dependent del lloc on es realitzi? En cas afirmatiu? Quina explicació hi trobeu? El 93 % del personal escull la formació al propi centre de treball. Hi ha una diferència entre homes i dones. El 94% de les hores corresponen a dones i el 73%, d'homes homes.	☒	☐
---	-------------------------------------	--------------------------

• Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?	☐	☒
---	--------------------------	-------------------------------------

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

No s'ha realitzat formació específica en igualtat de dones i homes a Centres Sociosanitaris.

	SI	NO
• Tenen el mateix nivell de participació dones i homes? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? NO APLICA	☐	☐
• S'ha impartit formació específica en igualtat de dones i homes? En cas afirmatiu, detal·leu els col·lectius 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. NO APLICA	☐	☐
• La formació en igualtat de dones i homes ha tingut un caràcter obligatori? NO APLICA	☐	☐

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

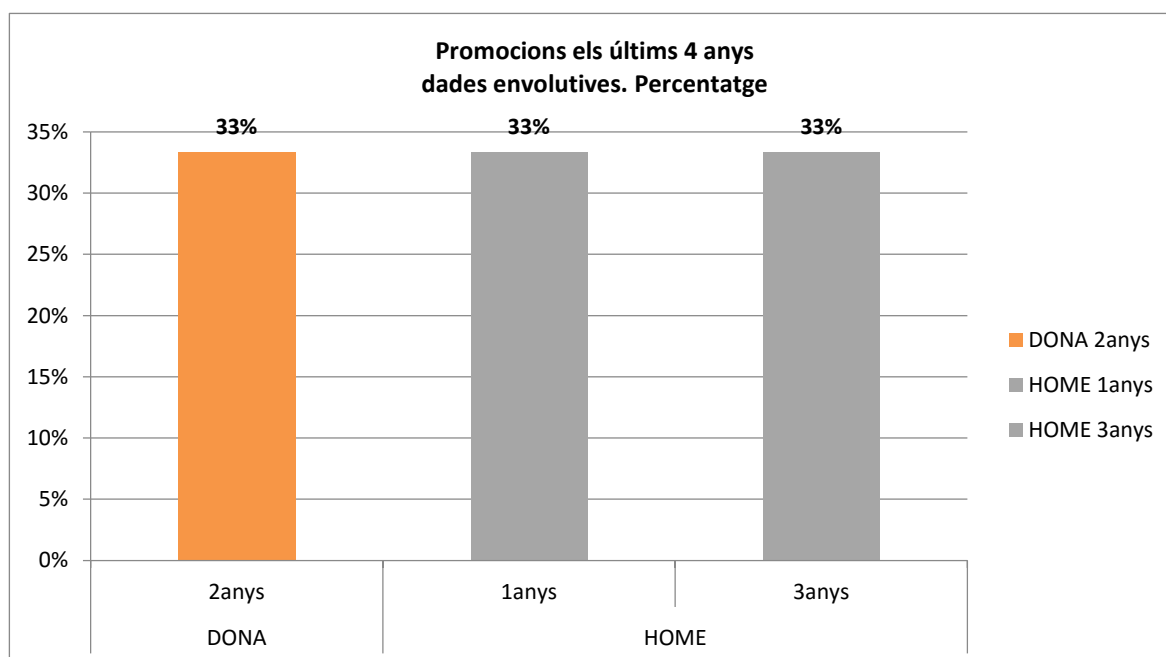
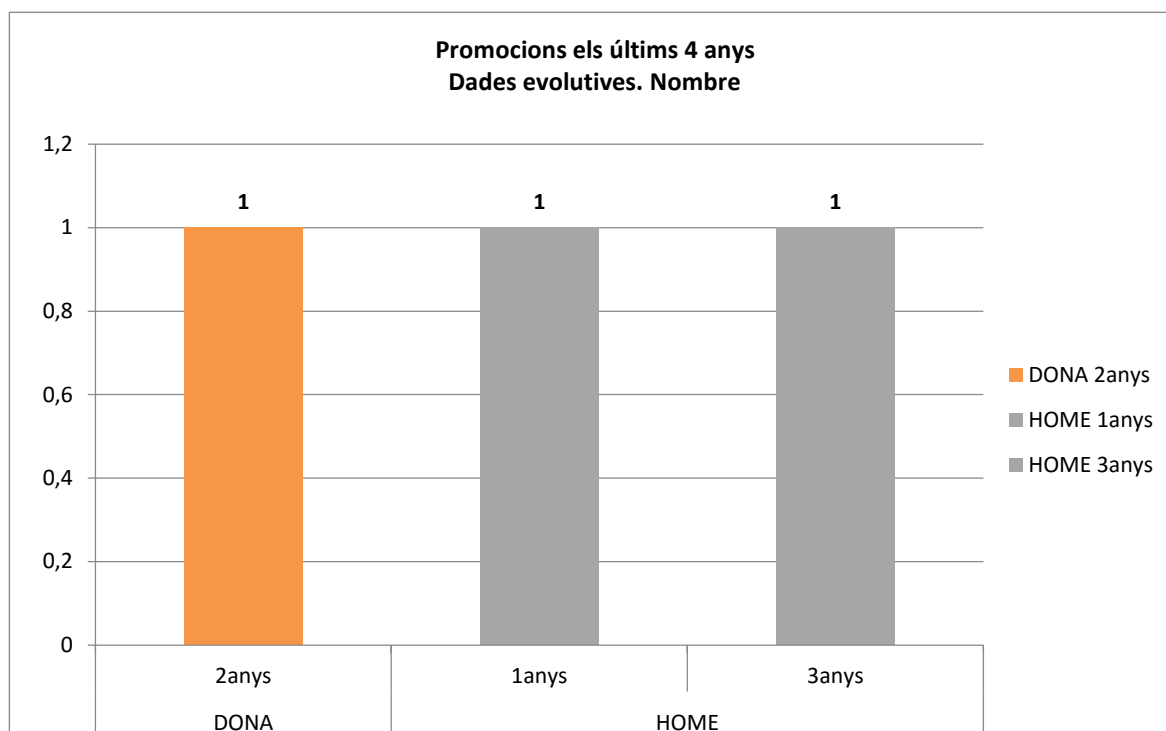
A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit formació interna i/o contínua	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua</u> <u>Participació global de dones i homes a la formació</u> - Homes i dones han realitzat el mateix nombre d'hores de formació. <u>Participació de dones i homes segons l'objectiu final de la formació</u> - Dones i homes realitzen el mateix tipus de formació segons l'objectiu final. - No es produeixen diferències que afectin les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes segons l'objectiu final de la formació. <u>Participació de dones i homes segons nivell professional</u> -No hi ha pràcticament diferències entre la participació de dones i homes en la formació <u>Participació de dones i homes segons les modalitats de formació interna i/o contínua</u> - Dones i homes realitzen el mateix tipus de formació segons la modalitat. - No es produeixen diferències que afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes segons modalitat de formació. <u>Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua segons el lloc on s'imparteix.</u> - No hi ha diferències pel que fa a la participació d'homes i dones a la formació interna i/o contínua depenent del lloc on es realitzi. - No es produeixen diferències que afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes segons el lloc on s'imparteixi.	<u>Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua</u> <u>Participació global de dones i homes a la formació</u> <u>Participació de dones i homes segons l'objectiu final de la formació</u> <u>Participació de dones i homes segons nivell professional</u> <u>Participació de dones i homes segons les modalitats de formació interna i/o contínua</u> <u>Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua segons el lloc on s'imparteix.</u>
<u>Impartició de formació específica en igualtat de dones i homes.</u>	<u>Impartició de formació específica en igualtat de dones i homes.</u> - Realitzar formació específica en igualtat de dones i homes.

3.3.5. Promoció i/o desenvolupament professional

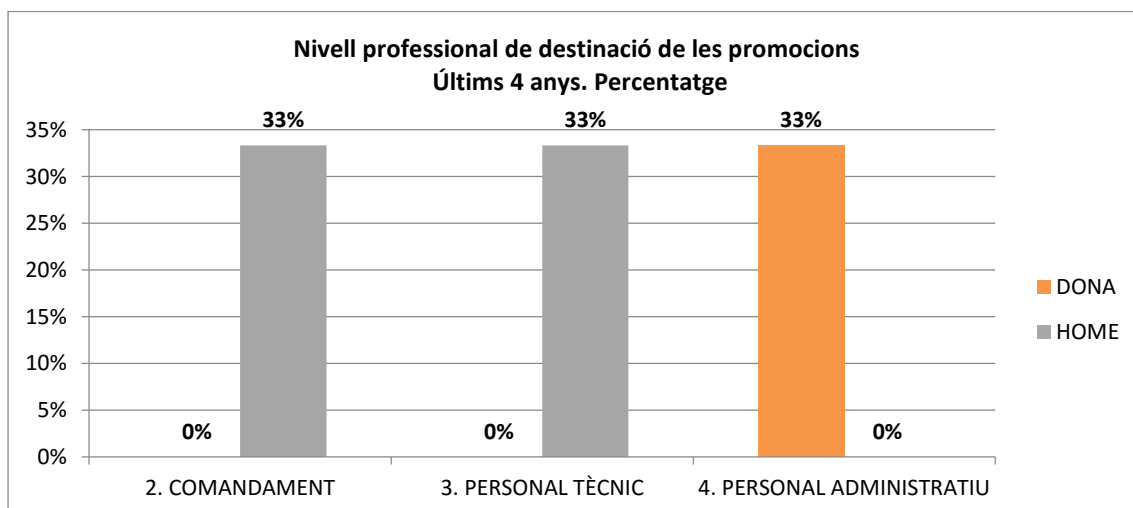
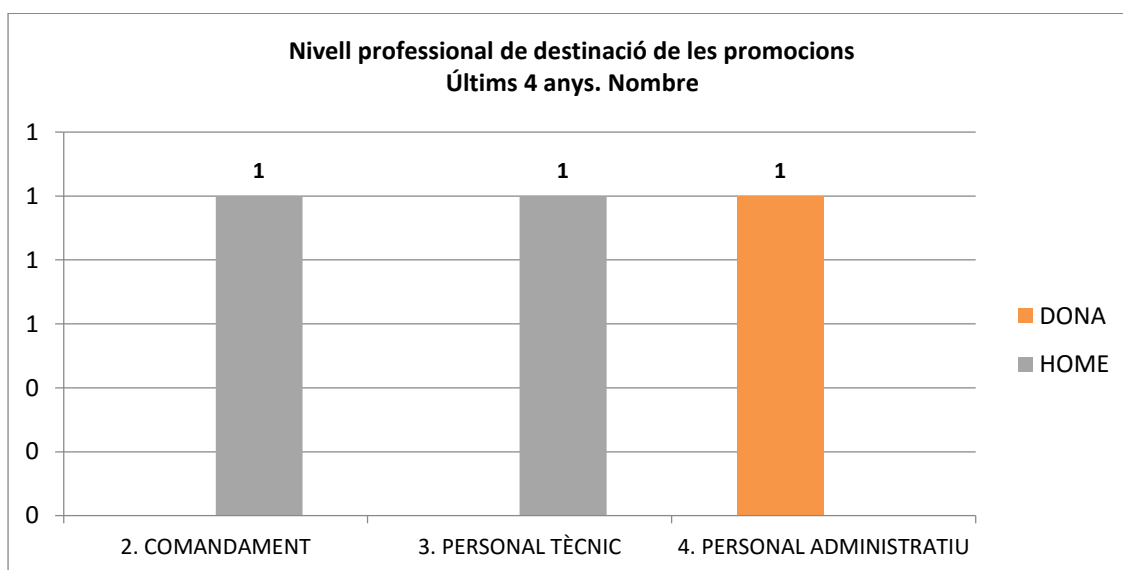
3.3.5.1. Participació de dones i homes a la promoció i/o el desenvolupament professional

Evolució de les promocions



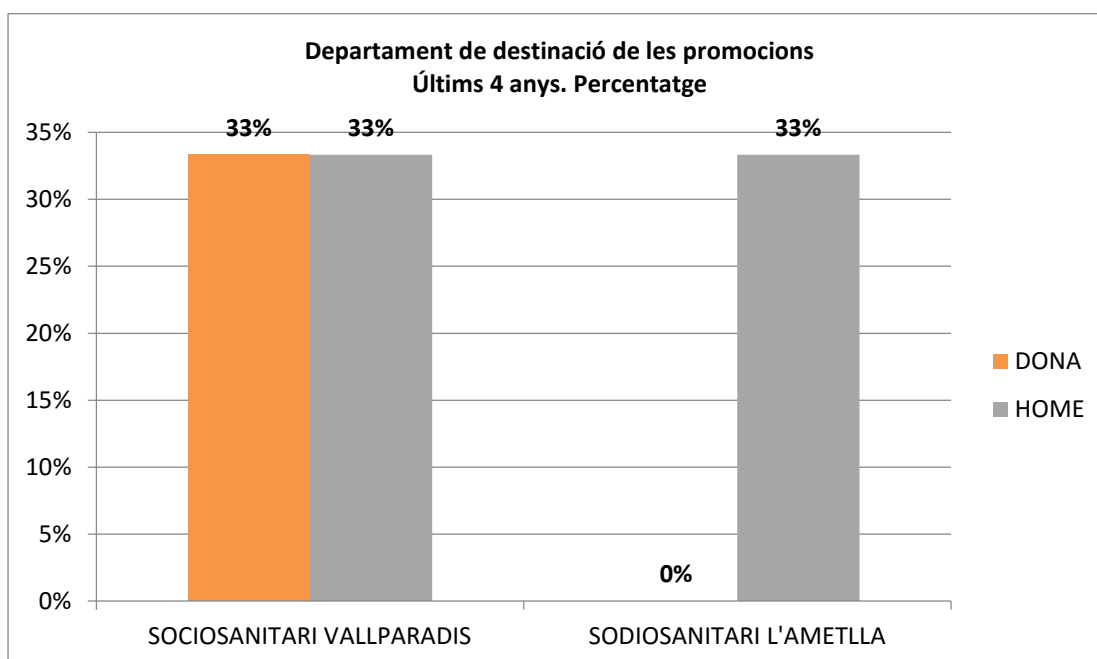
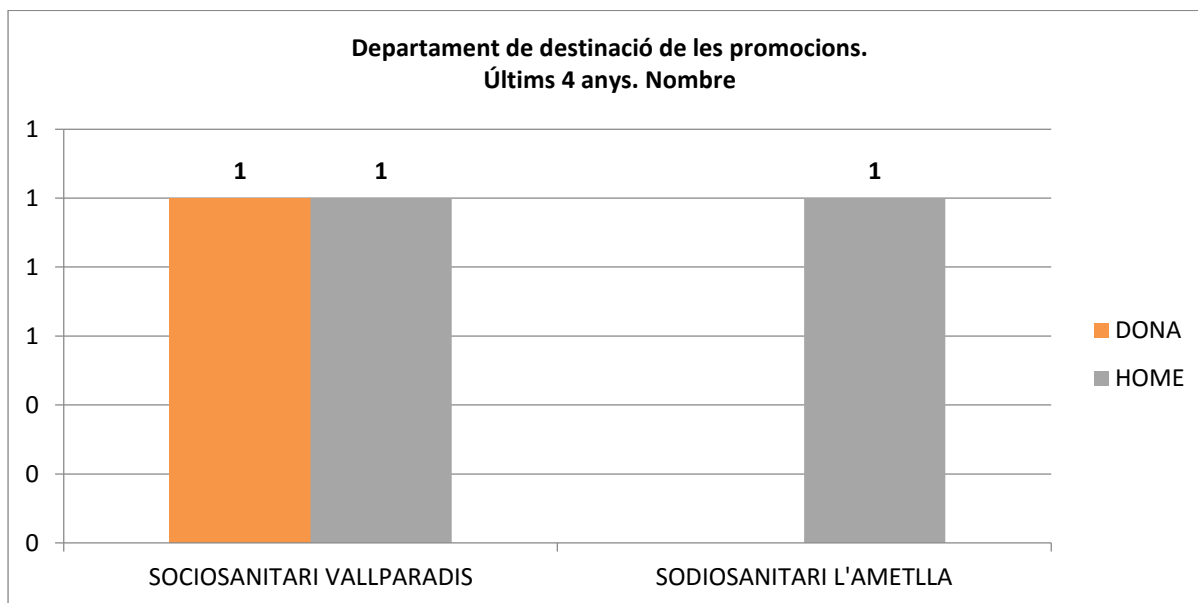
	SI	NO
Hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes en les promocions realitzades en els últims 4 anys? En nombres absoluts les promocions han estat 3, 2 homes i una dona, la diferència és insignificant. En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?	☐	☒

Evolució de les promocions segons grup professional



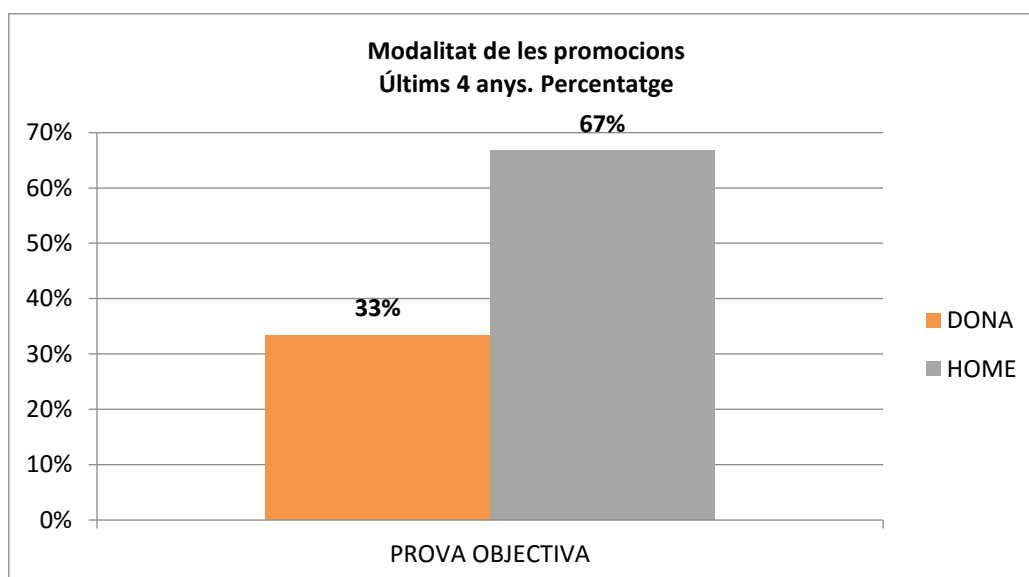
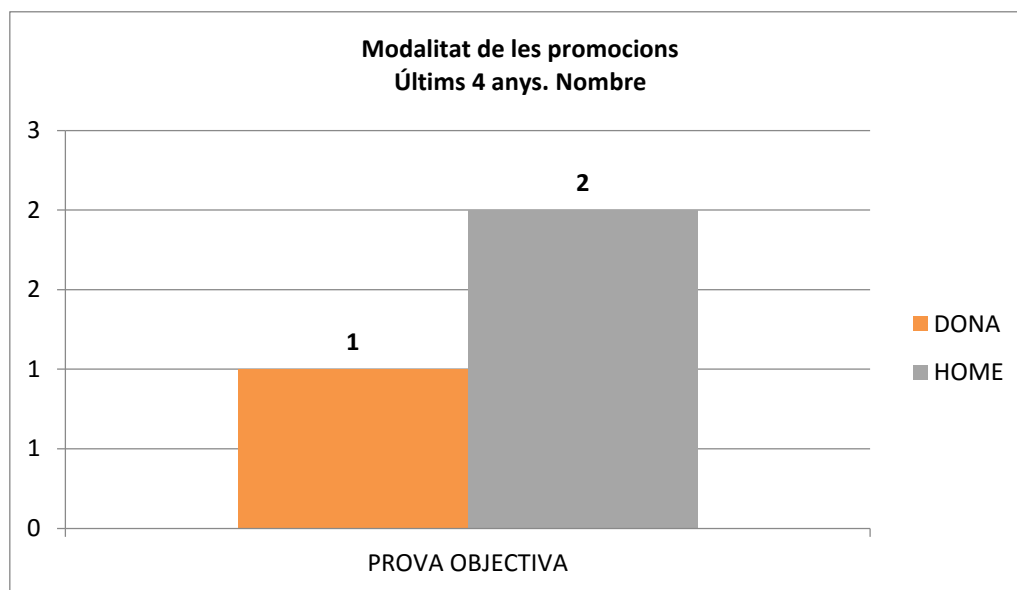
	SI	NO
Hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes en les promocions realitzades en els últims 4 anys als diferents nivells? En nombres absoluts estem parlant de 3 casos, les diferències són insignificants. En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?	☐	☒

Evolució de les promocions segons destí



	SI	NO
Hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes en les promocions realitzades en els últims 4 any segons destí? En nombres absoluts estem parlant de 3 casos, les diferències són insignificants. En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?	☐	☒

Modalitat de la prova de promoció



	SI	NO
S'han realitzat les promocions pertinents mitjançant proves objectives?	☒	☐
Hi ha desequilibris entre dones i homes segons el mètode de promoció utilitzat? En nombres absoluts estem parlant de 3 casos, les diferències són insignificants.	☐	☒

3.3.5.2. Conclusions de l'àmbit promoció i desenvolupament professional

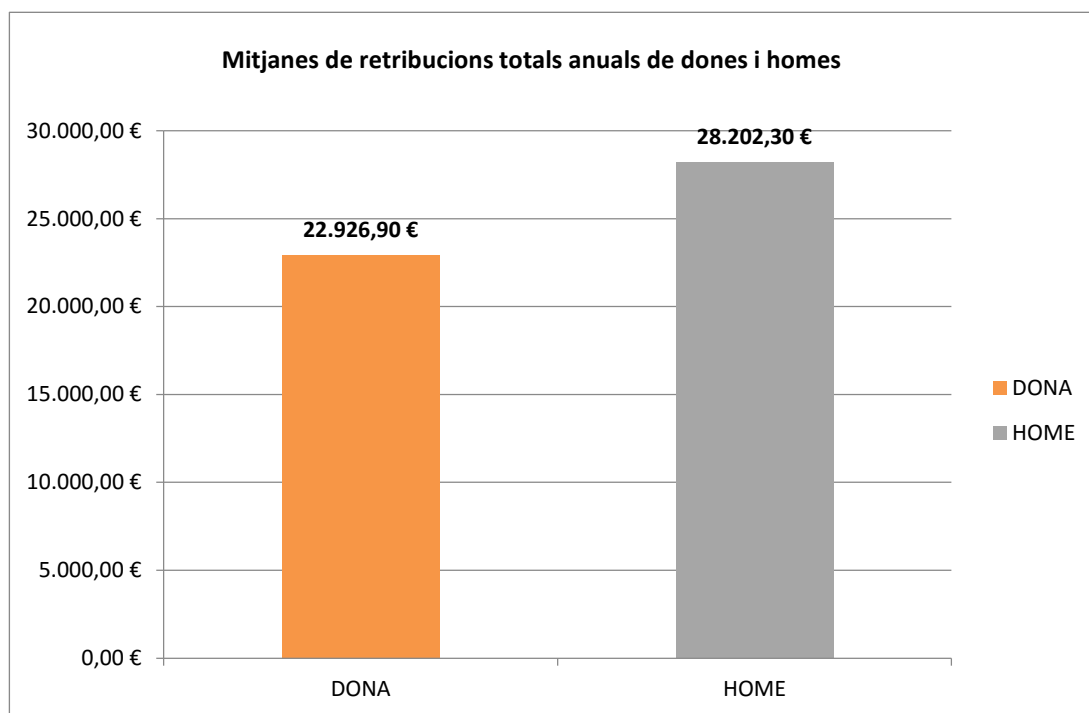
A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit promoció i desenvolupament professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Participació de dones i homes ala promoció i/o el desenvolupament professional</u> <u>Distribució de la plantilla per grup professional</u> - No hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes als diferents nivells de promoció i/o desenvolupament professional. <u>Distribució de la plantilla segons destinació</u> - No hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes segons destinació de promoció i/o desenvolupament professional. <u>Distribució de la plantilla segons modalitat</u> - No hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes als diferents nivells segons modalitat de promoció i/o desenvolupament professional.	<u>Participació de dones i homes ala promoció i/o el desenvolupament professional</u> <u>Distribució de la plantilla per grup professional</u> <u>Distribució de la plantilla segons destinació</u> <u>Distribució de la plantilla segons modalitat</u>

3.3.6. Retribució

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

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



El càlcul de la possible bretxa salarial és la següent:

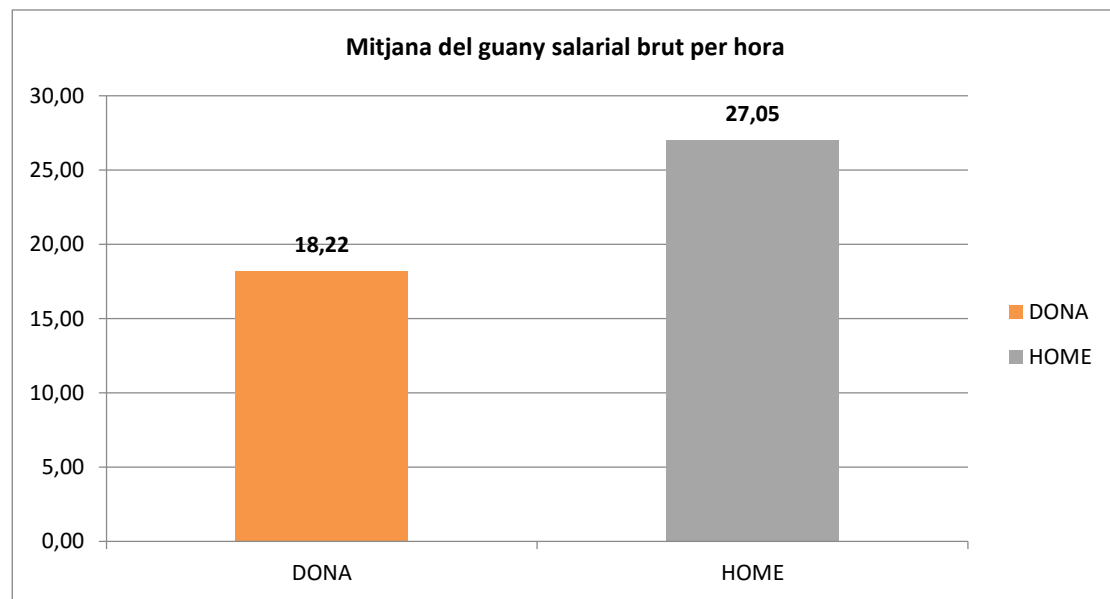
Bretxa Salarial. Mitjanes de retribucions totals anuals

18,71%

Retribució total inclou: salari base i complements obligatoris (plus conveni i plus transport) i voluntaris (complement de lloc de treball i retribució voluntària). No inclou hores extres.

	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals? En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu? L'explicació es deu a l'antiguitat en el lloc de treball.	☒	☐

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



El càlcul de la possible bretxa salarial és la següent:

**Bretxa Salarial. Mitjanes del guany
salarial brut per hora**

32,66%

Salari base i complements obligatoris (plus conveni i plus transport) i voluntaris (complement de lloc de treball i retribució voluntària)/Nº d'hores contractades. No inclou hores extres.

	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana del guany salarial brut per hora? Sí que s'observen diferències. L'explicació és la mateixa que en el cas anterior ja que és una conseqüència.	☒	☐

3.3.6.2. Conclusions de l'àmbit retribució

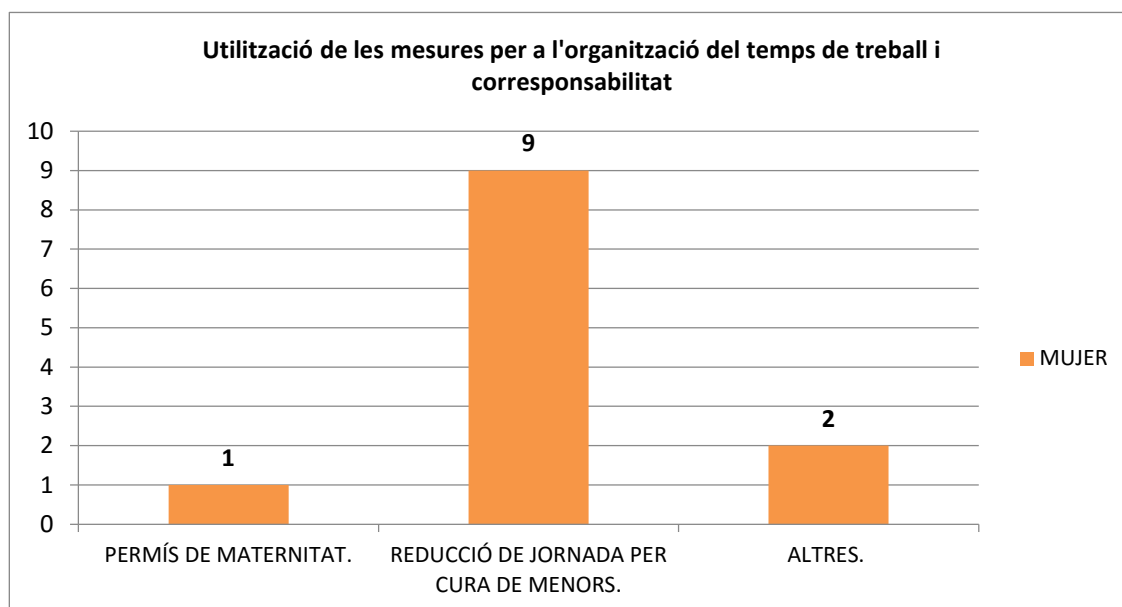
A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit retribució	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial</u>	<u>Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial</u> - No hi ha diferències entre homes i o dones respecte a la retribució, ja que les que hi ha són justificades.

3.3.7. Temps de treball i coresponsabilitat

3.3.7.1. Ús de les diferents mesures

Utilització de les mesures segons tipus.



	SI	NO
Fan un ús equitatiu dones i homes dels diferents permisos i/o mesures? Quines creieu que en són les causes? Una possible explicació seria que hi ha poca informació i/o formació respecte a la possibilitat que els homes també gaudeixin de les mesures de conciliació que ofereix l'empresa. Molts homes no són conscients que ells també poden gaudir d'aquestes mesures.	☐	☒

3.3.7.2. Conclusions de l'àmbit temps de treball i coresponsabilitat

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

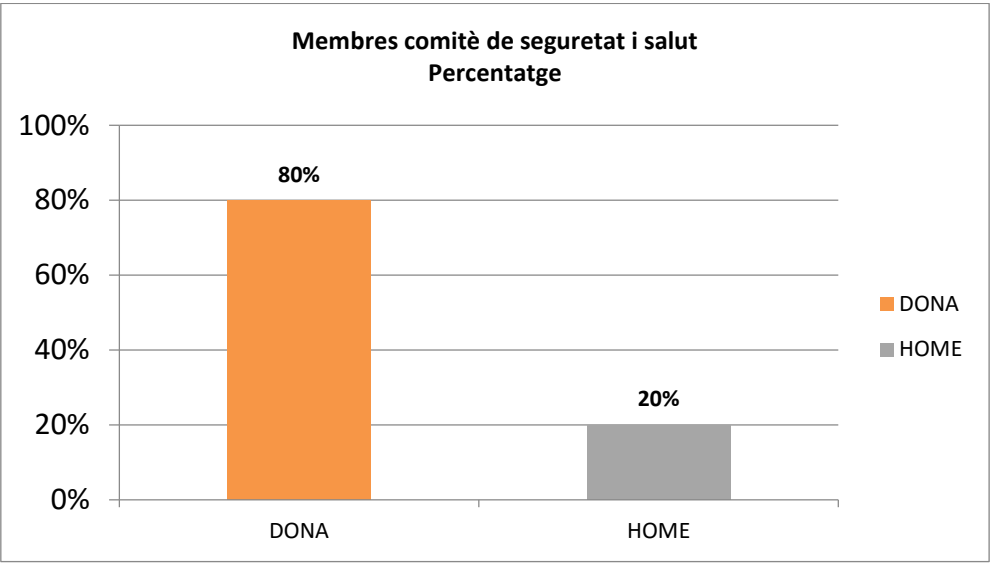
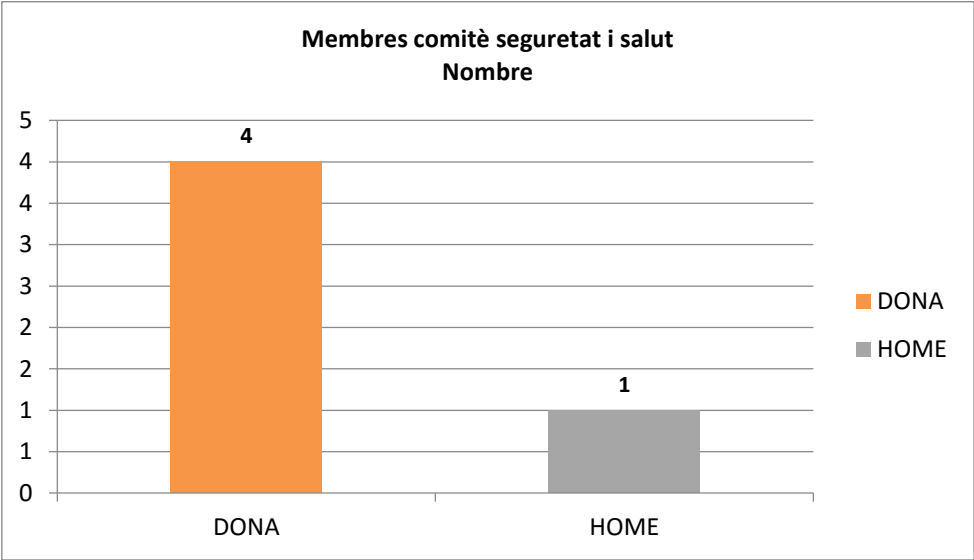
Àmbit temps de treball i coresponsabilitat	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>La gestió del temps de treball i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes</u> - L'organització compta amb mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar. - L'organització té coneixement de les responsabilitats familiar (menors i altres persones a càrrec) de treballadors i treballadores. - Es garanteix que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació. - Les responsabilitats familiars no suposen un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització.	<u>La gestió del temps de treball i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes</u> - Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar a l'organització. - Identificar les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació. - Potenciar l'ús de les mesures de conciliació per part del col·lectiu masculí i específicament, pel col·lectiu directiu.
<u>Ús de les diferents mesures</u>	<u>Ús de les diferents mesures</u> - Fomentar un ús equitatiu de dones i homes dels diferents permisos i/o mesures.

3.3.8. Comunicació no sexista.

Es tracta d'un àmbit qualitatiu i s'ha analitzat en la globalitat de la Fundació Vallparadís 2018.

3.3.9. Salut laboral

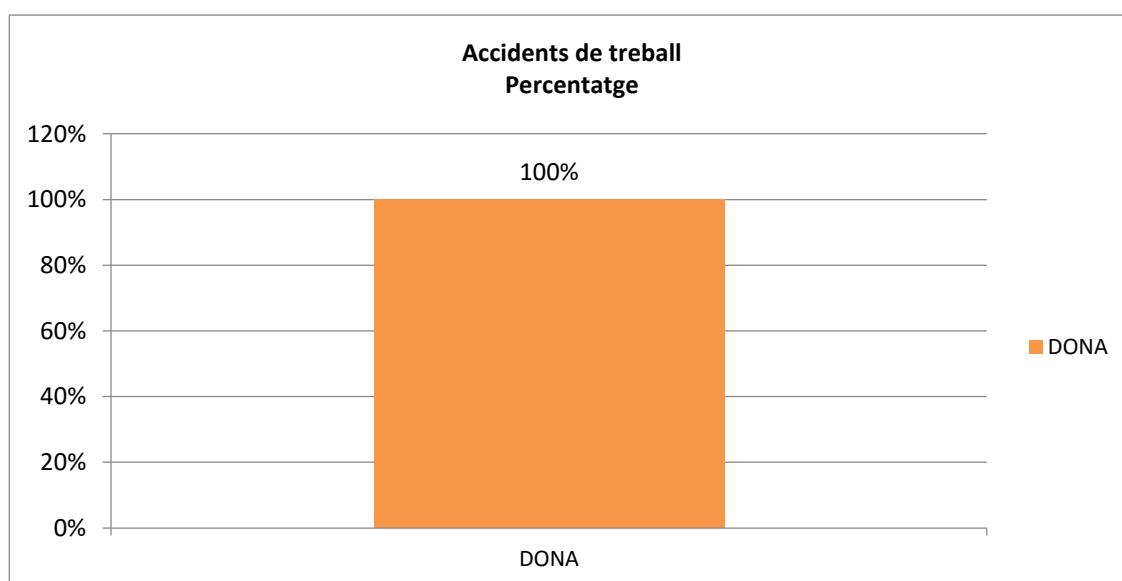
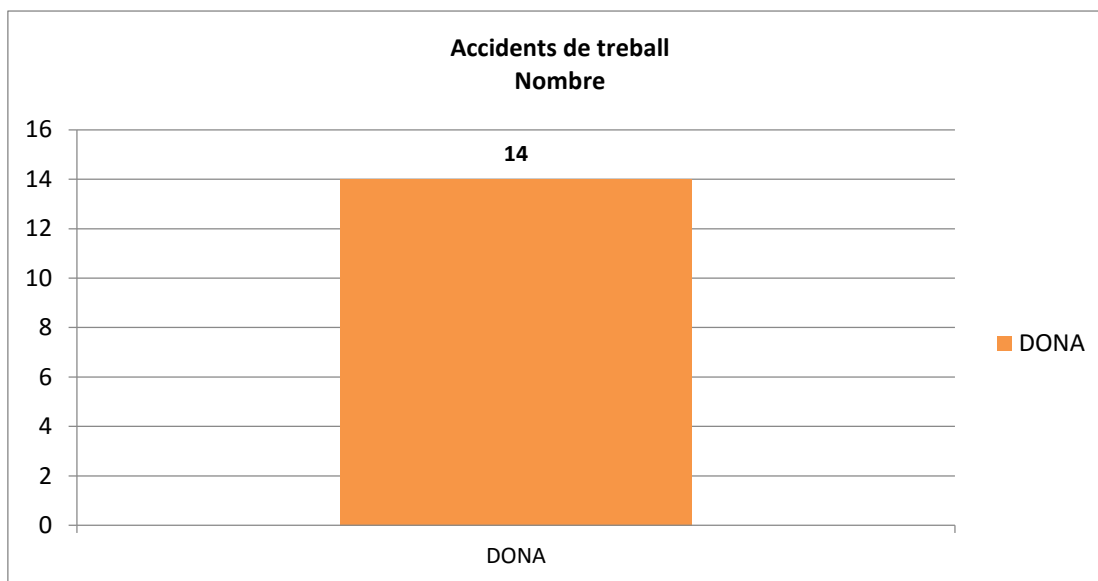
Presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut



	SI	NO
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut? No, hi ha més dones que homes. El 80% del Comitè de seguretat i salut són dones.	☐	☒
La dada concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla? Sí	☒	☐

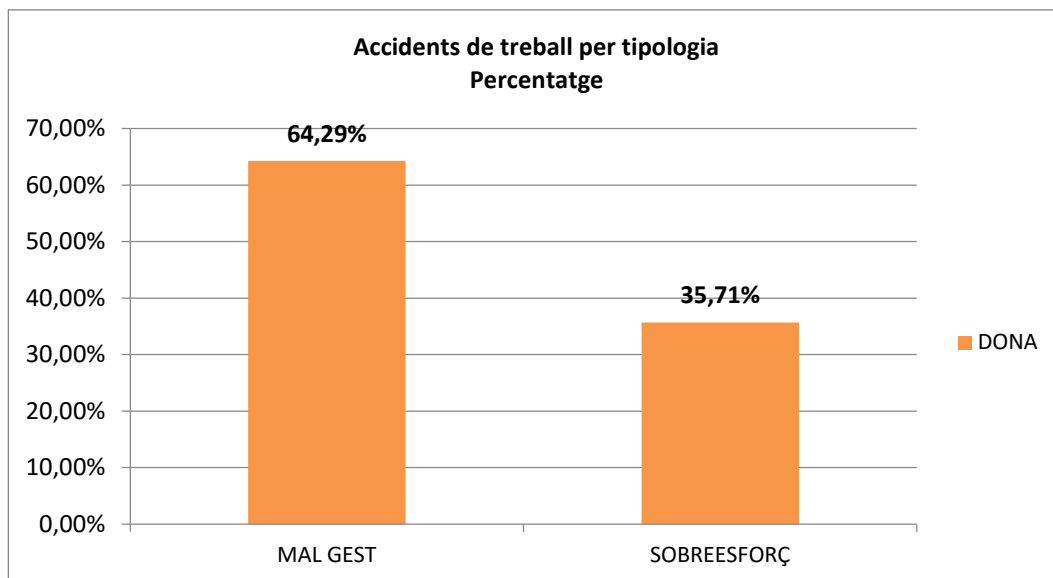
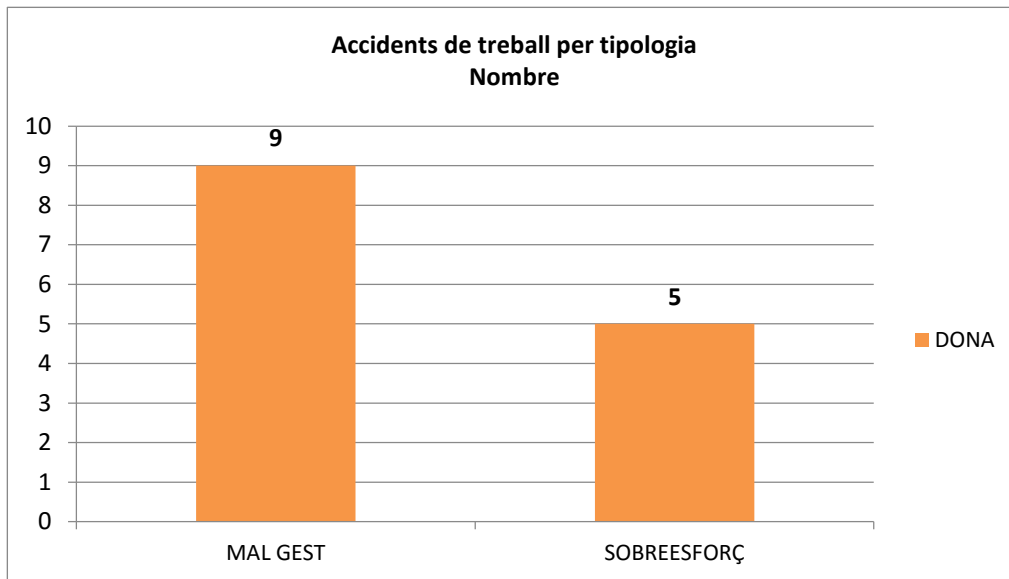
3.3.9.1. Accidents de treball

Accidents de treball en el període analitzat



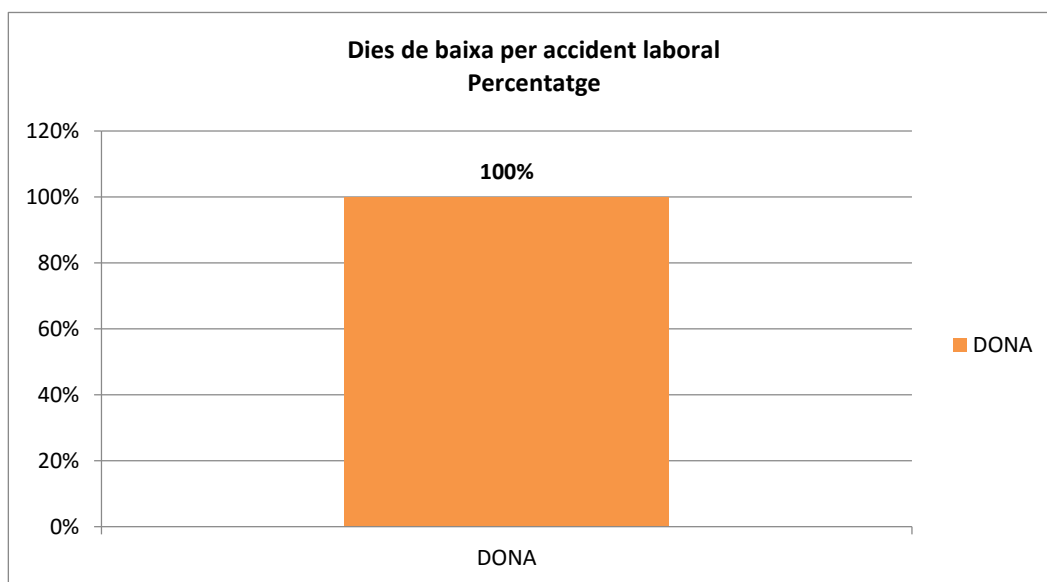
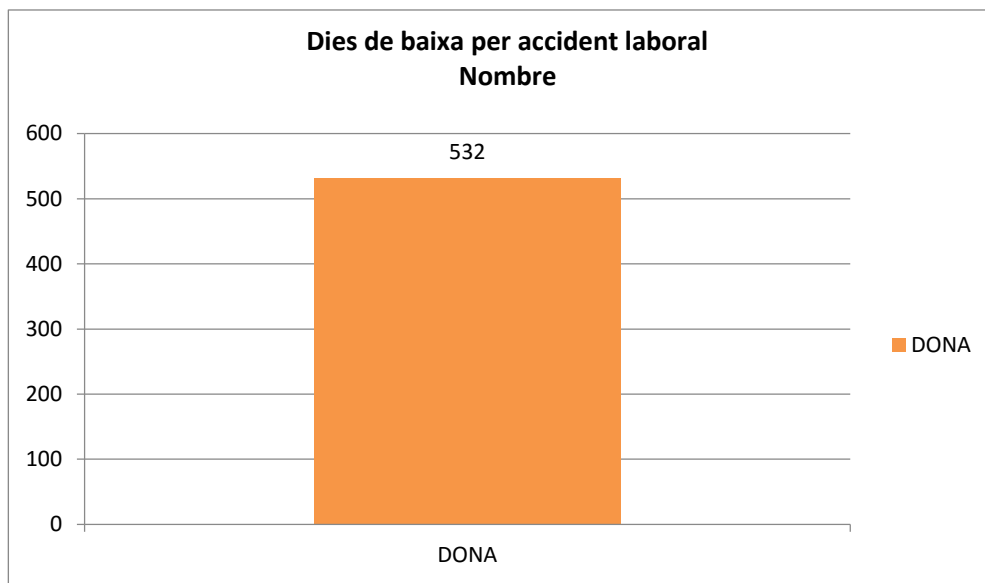
	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes quant a l'accidentalitat? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu? Malgrat sí que és cert que no hi ha hagut accidentabilitat en homes, segons plantilla (nombre d'homes i dones) hi hauria d'haver hagut 1 accident d'homes. Aquesta diferència no és significativa.	☐	☒
La dada concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla?	☒	☐

Accidents de treball per tipologia



	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes quant a la tipologia d'accidents laborals? Tota l'accidentabilitat (14 casos els ha patit la dona).	☐	☒
En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?		

Dies de baixa per accident laboral



	SI	NO
S'observen diferències entre els dies de baixa per accident laboral entre dones i homes? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?	☐	☒
Les dades són coherents respecte al nivell d'accidentalitat de dones i homes? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?	☒	☐

3.3.9.2. Malaltia professional

Baixes mèdiques per malaltia professional per tipologia

En els últims 3 anys (2015, 2016 i 2017) no hi ha hagut baixes mèdiques per malaltia professional.

	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes quant a les baixes mèdiques per malaltia professional? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?	☐	☐
NO APLICA		

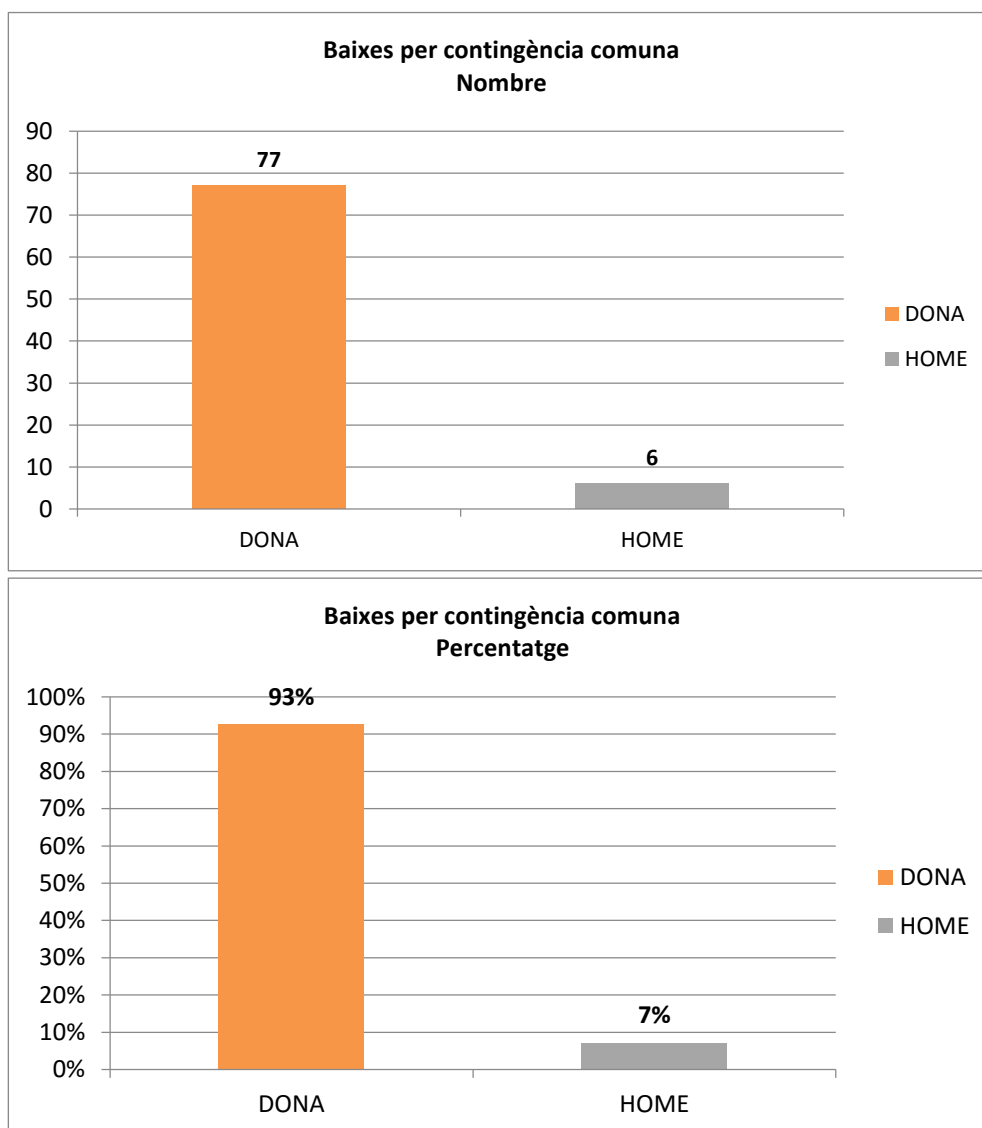
Dies de baixa per malaltia professional

En els últims 3 anys (2015, 2016 i 2017) no hi ha hagut baixes mèdiques per malaltia professional.

	SI	NO
S'observen diferències entre els dies de baixa per malaltia professional entre dones i homes? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?	☐	☐
NO APLICA		

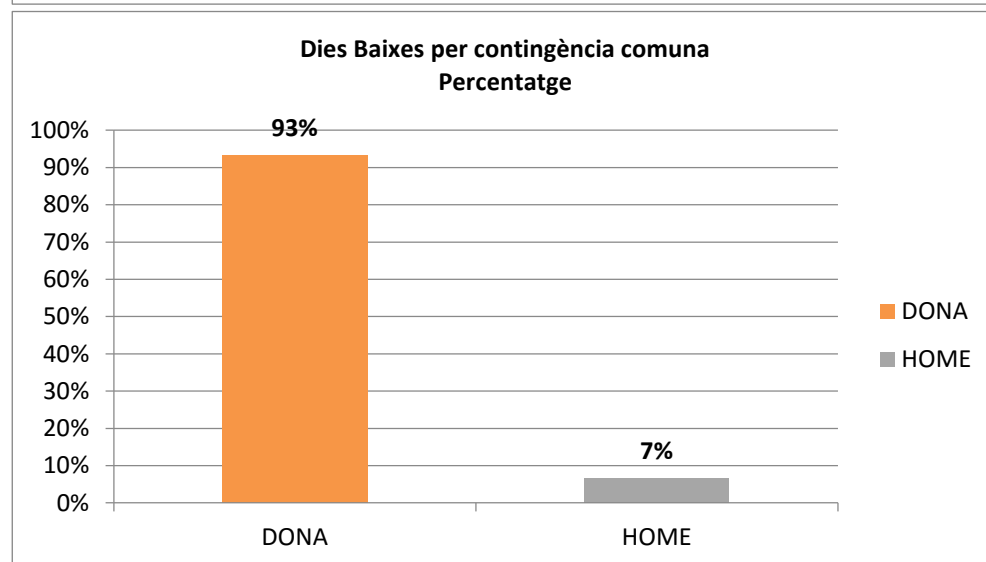
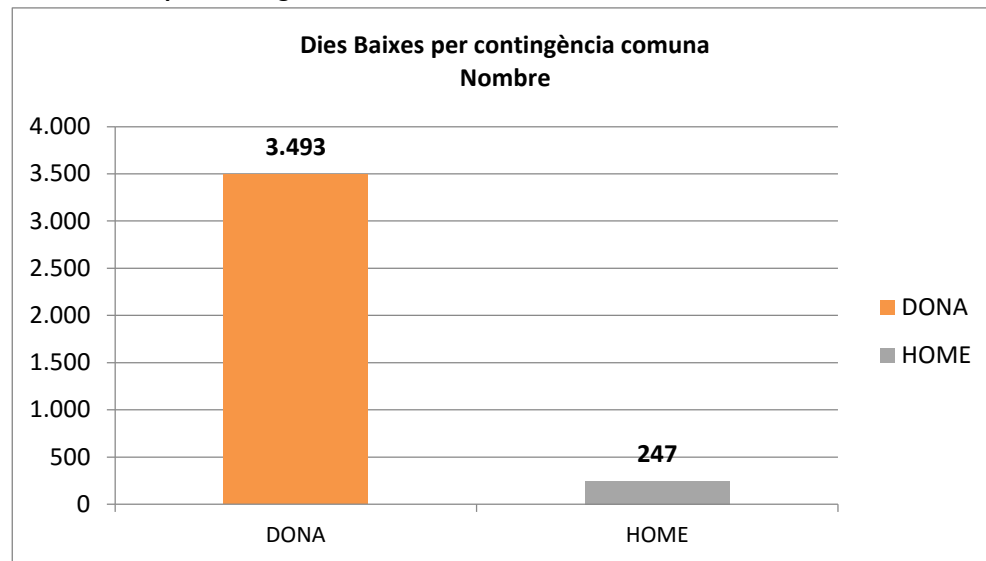
3.3.9.3. Contingència comuna

Baixes mèdiques per contingència comuna



	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes quant a les baixes mèdiques per contingència comuna? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?	☐	☒
Les diferències són explicables a la proporcionalitat d'homes i dones a la plantilla. (91% dones i 9% homes)		

Dies de baixa per contingència comuna



	SI	NO
S'observen diferències entre els dies de baixa per contingència comuna entre dones i homes? Les diferències són explicables a la proporcionalitat d'homes i dones a la plantilla. (91% dones i 9% homes)	☐	☒
En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?		

3.3.9.4. Conclusions de l'àmbit salut laboral

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit salut laboral	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Incorporació de la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere en la salut laboral</u> <u>Presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut</u>	<u>Incorporació de la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere en la salut laboral</u> - Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL. - Disposar d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere de l'organització. - Formar el personal responsable de la salut en matèria d'igualtat de dones i homes. - Disposar d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere. - Donar a conèixer els riscos específics a que estan exposats als treballadors i treballadores per el fet de ser home o dona. <u>Presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut</u> - Aconseguir equilibri pel que fa a la presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut.
<u>Protecció de la maternitat i del període de lactància</u> - Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o període de lactància. - Es contemplen mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància. - Es garanteix que les treballadores tinguin coneixement dels riscos que la seva feina pots suposar per a la salut en els períodes d'embaràs o en període de lactància.	<u>Protecció de la maternitat i del període de lactància</u>
<u>Accidents de treball</u> <u>Accidents de treball en el període analitzat</u> <u>Accidents de treball per tipologia</u> No existeixen diferències entre homes i dones per tipologia d'accident de treball <u>Dies de baixa per accident laboral</u> - Existeix coherència respecte al nivell d'accidentalitat de dones i homes i els dies de baixa laboral.	<u>Accidents de treball</u> <u>Accidents de treball en el període analitzat</u> -Donar a conèixer els riscos específics a les treballadores. <u>Accidents de treball per tipologia</u> <u>Dies de baixa per accident laboral</u>

<u>Malaltia professional</u> - No s'han produït baixes mèdiques per malaltia professional durant els últims 3 anys (2015,2016 i 2017).	<u>Malaltia professional</u>
<u>Contingència comuna</u> <u>Baixes mèdiques per contingència comuna</u> - No existeixen diferències entre i homes i dones quant a les baixes mèdiques per contingències comuna. <u>Dies de baixa per contingència comuna</u> - No existeixen diferències entre els dies de baixa per contingència comuna entre dones i homes.	<u>Contingència comuna</u> <u>Baixes mèdiques per contingència comuna</u> <u>Dies de baixa per contingència comuna</u>

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

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

	SI	NO
• Ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, en l'últim any? En els últims 3 anys (2015, 2016 i 2017) no ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	☐	☒

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

A continuació es redacten els punts forts i 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
<u>Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe</u> - No a estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe en els últims 3 anys.	<u>Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe</u>

3.4.DIAGNOSI RESIDENCIES I CENTRES DE DIA DE DISCAPACITATS INTEL·LECTUALS

Dades entorn la diagnosi

Data de realització de la diagnosi	2018
Període de referència temporal de les dades de la diagnosi	Àmbit 1. Cultura i gestió organitzativa. 2018. Àmbit 2. Condicions laborals. 2018. Àmbit 3. Accés a l'organització . 2015-2018 (últims 4 anys). Àmbit 4. Formació interna i/o contínua. 2016-2018 (últims 3 anys). Àmbit 5. Promoció i/o desenvolupament professional. 2015-2018 (últims 4 anys). Àmbit 6. Retribució. 2018. Àmbit 7. Temps de treball i coresponsabilitat. 2015-2018 (últims 4 anys). Àmbit 9. Salut laboral. 2016-2018 (últims 3 anys). Àmbit 10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. 2016-2018 (últims 3 anys). L'Àmbit 8. Comunicació no sexista (és qualitatiu i s'analitza en la globalitat de la Fundació Vallparadís). 2018.
Nº de persones en plantilla	267
Persona responsable de la realització de la diagnosi	Carla Graner Jordana. Cap de Projectes de Recursos Humans.
Persones que han col·laborat en la realització de la diagnosi.	Ha participat en la realització del diagnosi la Comissió d'igualtat corresponent i membres de la DC de Recursos Humans. <u>Comissió d'Igualtat àrea discapacitats intel·lectuals</u> Carla Graner Jordana. Cap de Projectes de Recursos Humans de Mútua Terrassa Anna González Julià. Directora de Recursos Humans AS Sociosanitari Manel Tumilet Mañas. Director Residència La Pineda Roser Martínez Vilanova. RT Residència La Pineda Xavier Vidal Ginjaume. Director Residència Tamariu Sergi Linares González. RT Residència Tamariu Dolors Colominas. Directora Residència Mas i Dalmau José Manuel Álvarez Gallego. RT Residència Mas i Dalmau Mercè Muns Botines. Directora Llar-Residència Torrent de Llops M^a Pilar Picó Massa. RT Llar-Residència Torrent de Llops <u>Direcció Corporativa de Recursos Humans</u> Martí Guillén Puig. Cap de Compensació i Reporting. Mercè Cabrera Ruiz. Cap de Gestió del talent. Lluís Autonell Alegre. Cap de Salut laboral. Anna González Julià. Directora de Recursos Humans AS Sociosanitari

3.4.1. Cultura i gestió organitzativa

3.4.1.1. Gestió organitzativa i relacions laborals

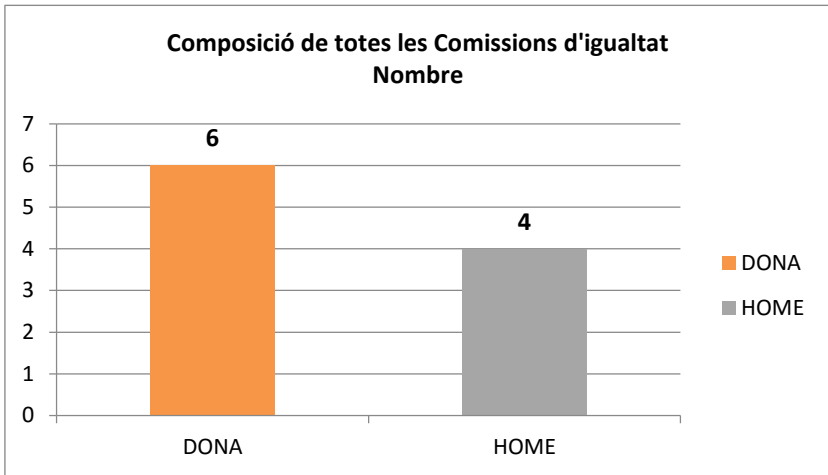
	SI	NO
• En la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu es troba la igualtat de dones i homes recollida de manera explícita. S'expressa en la documentació corporativa i en els convenis col·lectius <u>Documentació corporativa</u> En la documentació corporativa es troba la igualtat de dones i homes recollida en les Polítiques de Recursos Humans i el Pla de Diversitat de MT. - Polítiques de Recursos Humans. Concretament en la política de compromís social: Afavorir el desenvolupament professional i personal dels col·laboradors, eliminant la discriminació respecte a l'ocupació i, per tant, evitant qualsevol distinció, exclusió o preferència que provoqui el rebuig o la desigualtat en les oportunitats o en el tractament de les sol·licituds de feina o ocupació per raó de raça, color, sexe, religió, opinions polítiques, nacionalitat d'origen o extracció social. - Pla de Diversitat de MT. Té com a objectiu avançar en la normalització de diferents característiques que formen part de la persona i que, al no ser les habituals, no sempre tenen la resposta més adequada a l'àmbit laboral. El conformen 4 eixos: persones i gènere, persones i capacitats diverses, persones i edat i persones i diversitat cultural. El Pla de Diversitat de MT està publicat a la Intranet de l'organització. <u>Convenis col·lectius</u> Els convenis col·lectiu que s'aplica a les Residències i Centres de dia de discapacitats intel·lectuals és el: - Conveni col·lectiu de treball de Catalunya de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual, per a l'any 2017: Sí que recull un capítol d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Concretament el Capítol 11, article 47 i s'expressa de la següent forma: <i>En aquelles empreses de més de 250 treballadors/ores estan obligades a negociar plans de igualtat amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes dins de l'àmbit laboral.</i> <i>Per tal de complir amb l'obligatorietat establerta per la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, que modifica l'apartat 1r. de l'article 85 de l'Estatut dels treballadors, es crearà una comissió de igualtat, de caràcter paritari, encarregada de regular els criteris bàsics sobre la manera i condicions en que ha de portar-se a terme la negociació d'aquests plans al si de les empreses: estructura i matèries bàsiques que han de tenir els plans, criteris de diagnòstic, constitució de comissions d'igualtat, mecanismes d'informació de la comissió de l'empresa a la comissió paritària sectorial de l'inici i resultats de la negociació del pla, procediment de resolució de conflictes.</i>	☒	☐

3.4.1.2. Estructures i participació

	SI	NO
- Existència d'una estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes: - Sí, la Comissió d'Igualtat de residències i centres de dia per Discapacitats	☒	☐
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a les diferents comissions d'igualtat?	☐	☒

Composició de totes les Comissions d'igualtat

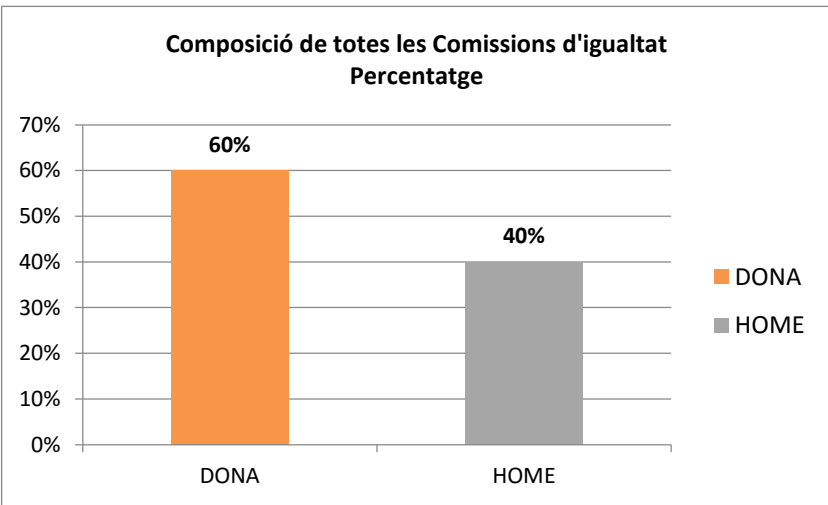
Nombre



Sexe	Nombre
DONA	6
HOME	4

Composició de totes les Comissions d'igualtat

Percentatge



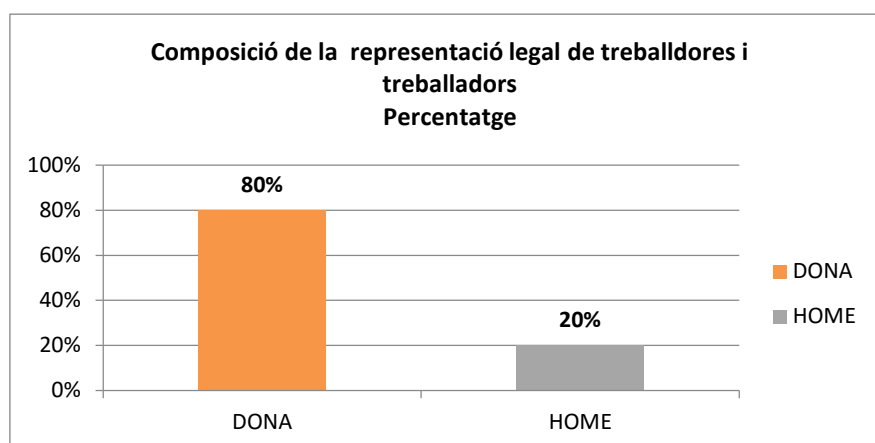
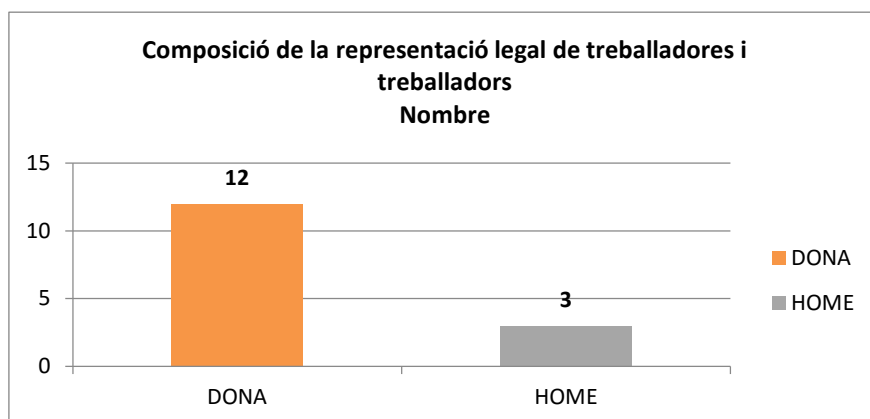
Sexe	Percentatge
DONA	60%
HOME	40%

La Comissió d'igualtat està formada per 10 membres, dels quals 6 són dones (60%) i 4 homes (40%).

En nombre absolut no hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la representació legal de treballadors i treballadores , no obstant, la proporció d'homes i dones a totes les Comissions d'igualtat és directament proporcional al nombre d'homes i dones de la plantilla. Per tant considerem que sí que hi ha equilibri.

El criteri que es va prioritzar quan es va configurar la comissió d'igualtat és que els membres que n'havien de formar part fossin sensibles al tema.

- Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la representació legal de treballadors i treballadores?



La representació legal dels treballadors i treballadores (RLT) està formada per 15 membres, dels quals 12 són dones (80%) i 3 són homes (20%).

En nombre absolut no hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la representació legal de treballadors i treballadores, però si és proporcional el nombre de dones i homes a la plantilla, 79 % dones i 21 % homes. Per tant considerem que hi ha equilibri.

3.4.1.3. Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa

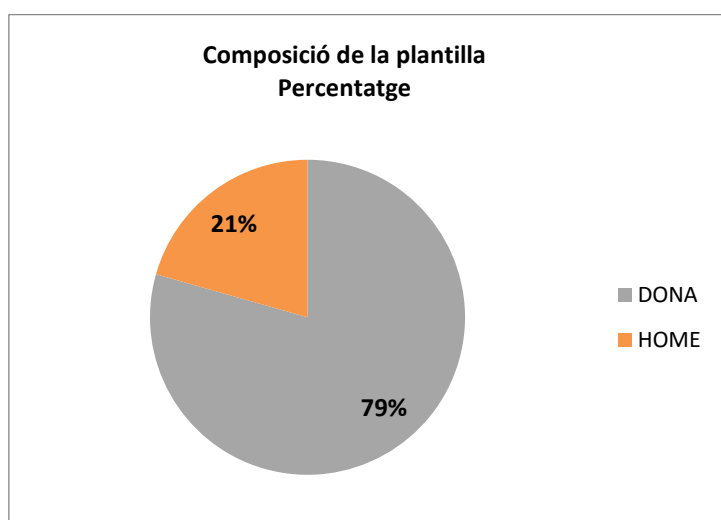
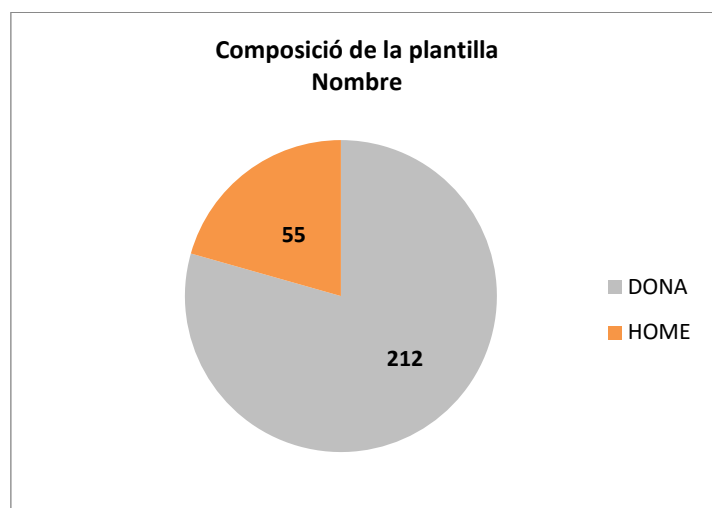
A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Gestió organitzativa i relacions laborals</u> - En la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu es troba la igualtat de dones i homes recollida de manera explícita. - Es recullen dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable "sexe". - En la documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc. s'hi contempla la igualtat de dones i homes.	<u>Gestió organitzativa i relacions laborals</u> - Incorporar sistemes de gestió de la qualitat que incloguin indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat de dones i homes.
<u>Estructures i participació</u> - Existència d'una estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. La Comissió d'igualtat.	<u>Estructures i participació</u> - Aconseguir equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la Comissió d'igualtat. - Incorporar dins de l'empresa la figura de l'agent d'igualtat. - Fer participar a la plantilla als projectes que tenen com a objectiu treballar la igualtat d'oportunitats. - Negociar i consensuar amb la representació legal de treballadors i treballadores sobre polítiques, accions o incitatives vinculades amb la igualtat d'oportunitats. - Aconseguir equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la representació legal de treballadors i treballadores.

3.4.2. Condicions laborals

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

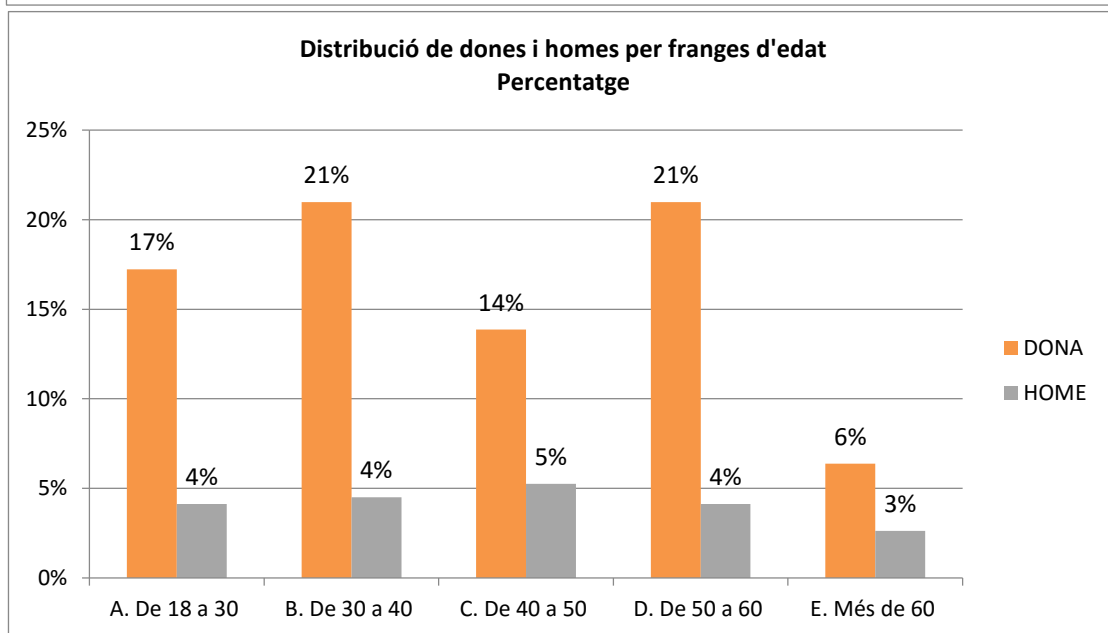
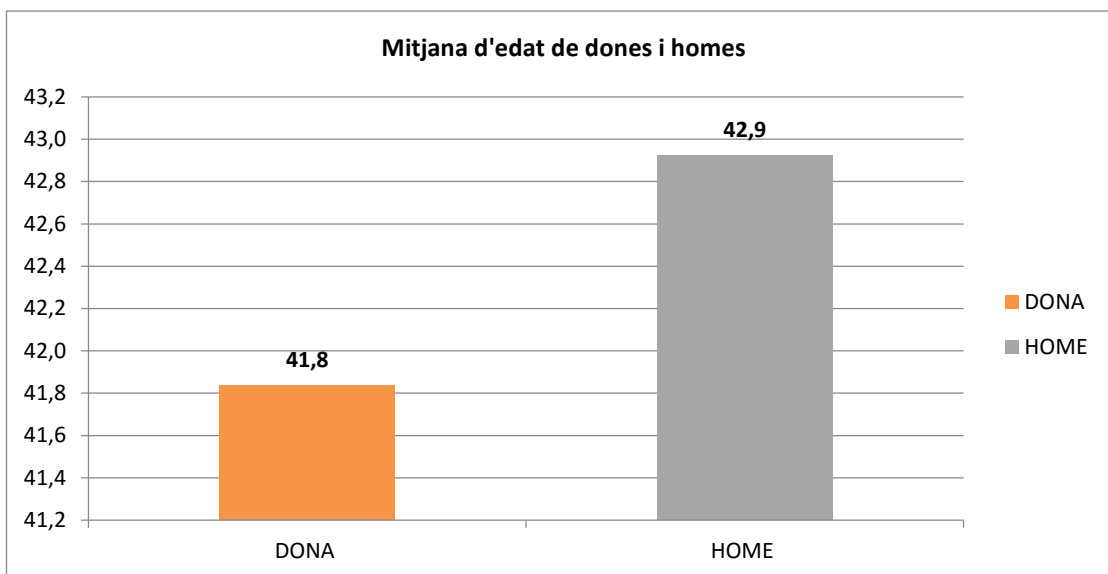
Dades plantilla total



	SI	NO
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla? La plantilla total està formada per 267 professionals, dels quals 212 són dones (79%) i 55 són homes (21%). Tenint en compte que considerem equilibri quan el percentatge és de 60-40% o més, no hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla.	☐	☒
És similar la composició de la plantilla a la presència de dones i homes al sector? Si	☒	☐

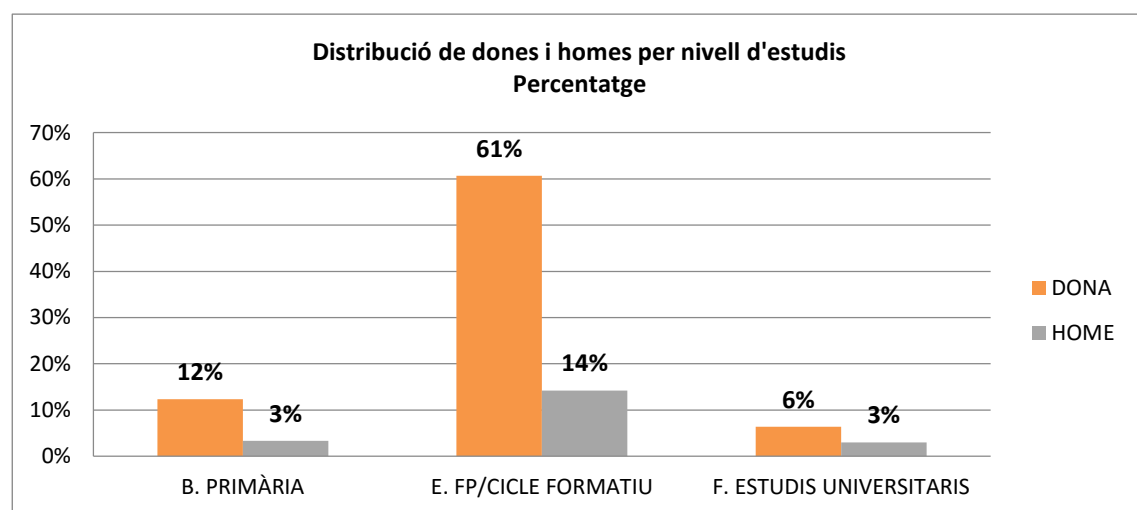
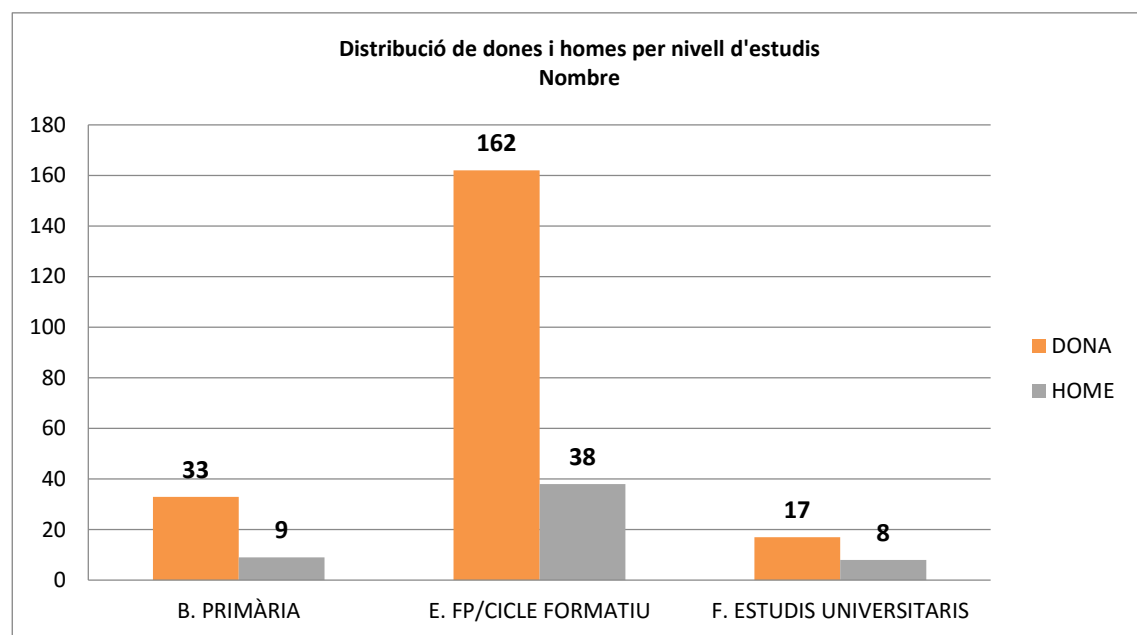
3.4.2.2. Característiques generals de la plantilla

Distribució de la plantilla per antiguitat



	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? La distribució de la plantilla segons edat s'ha organitzat per franges d'edat . La mitjana d'edat entre homes i dones és similar, al voltant dels 42 anys. Hi ha diferències poc significatives entre homes i dones a les diferents franges d'edat. Si hi ha diferència entre homes i dones a cada franja, degut a la proporcionalitat de la plantilla, 79 % dones i 21 % homes. La presència d'homes en totes les franges d'edat és bastant regular, entre el 3 i el 5 %. Respecte a les dones, destacar la baixa representació a partir dels 60 anys.	☒	☐

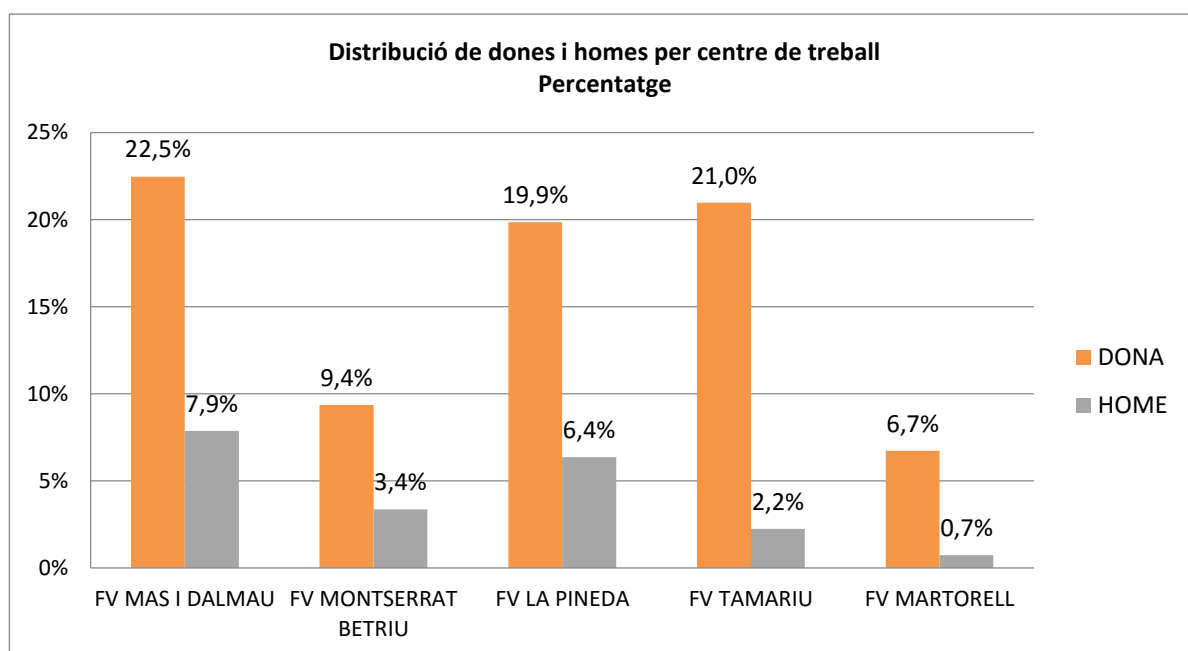
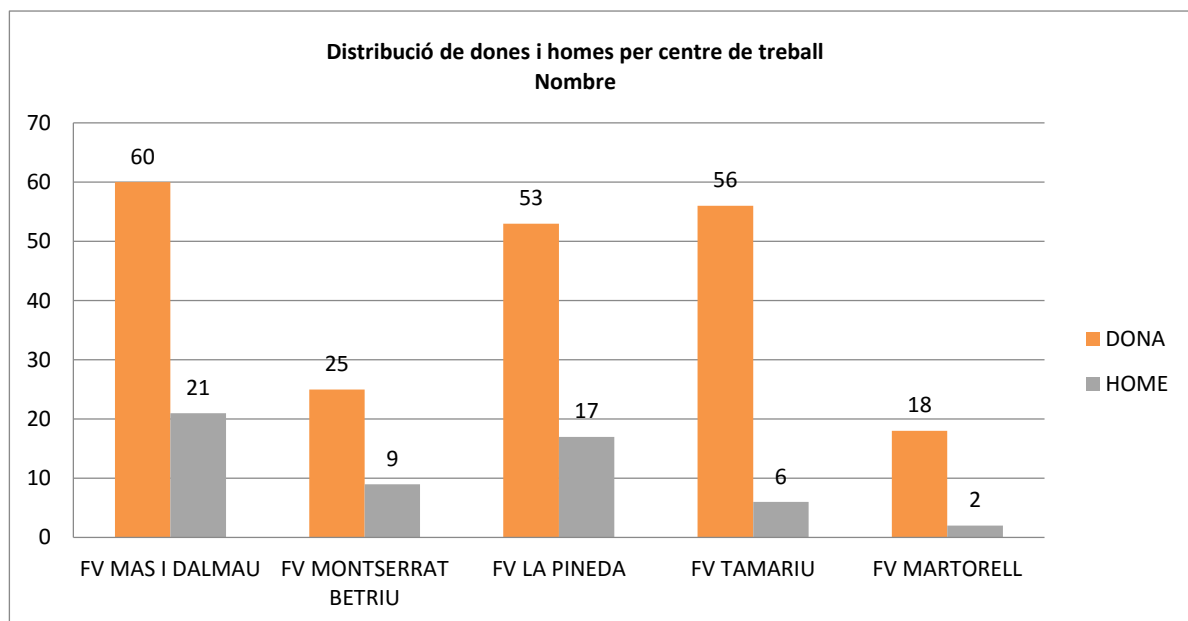
Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats



	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al nivell de formació? En cas afirmatiu, quines? El 80 % de la plantilla té estudis FP/Cicle formatiu. Són els estudis majoritaris tant en dones com en homes. No hi ha diferència entre homes i dones, ja que respecte a la proporció de la plantilla, el 76 % de les dones i el 70 % dels homes tenen el mateix nivell de formació.	☐	☒

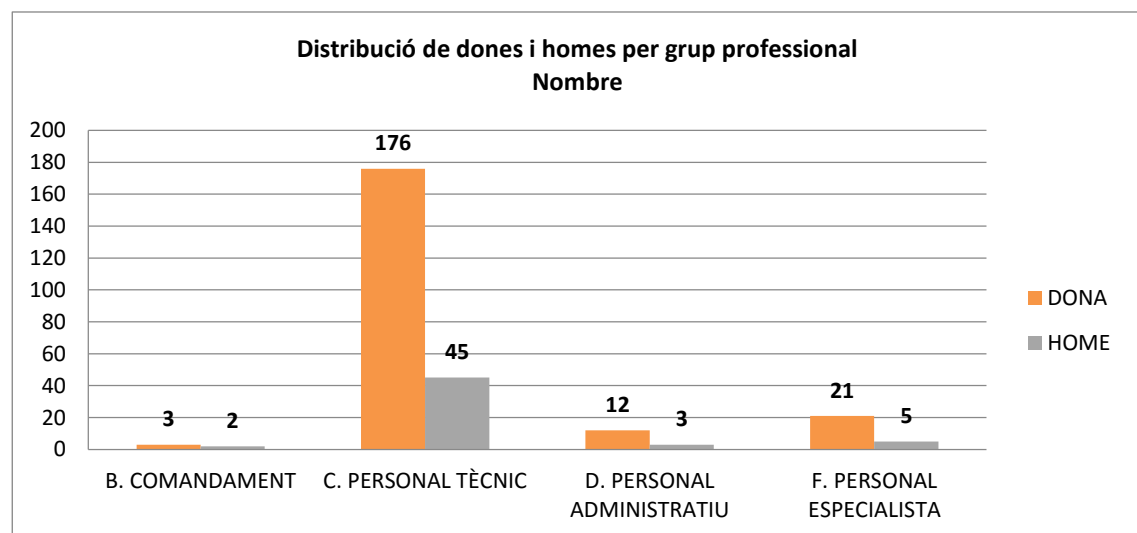
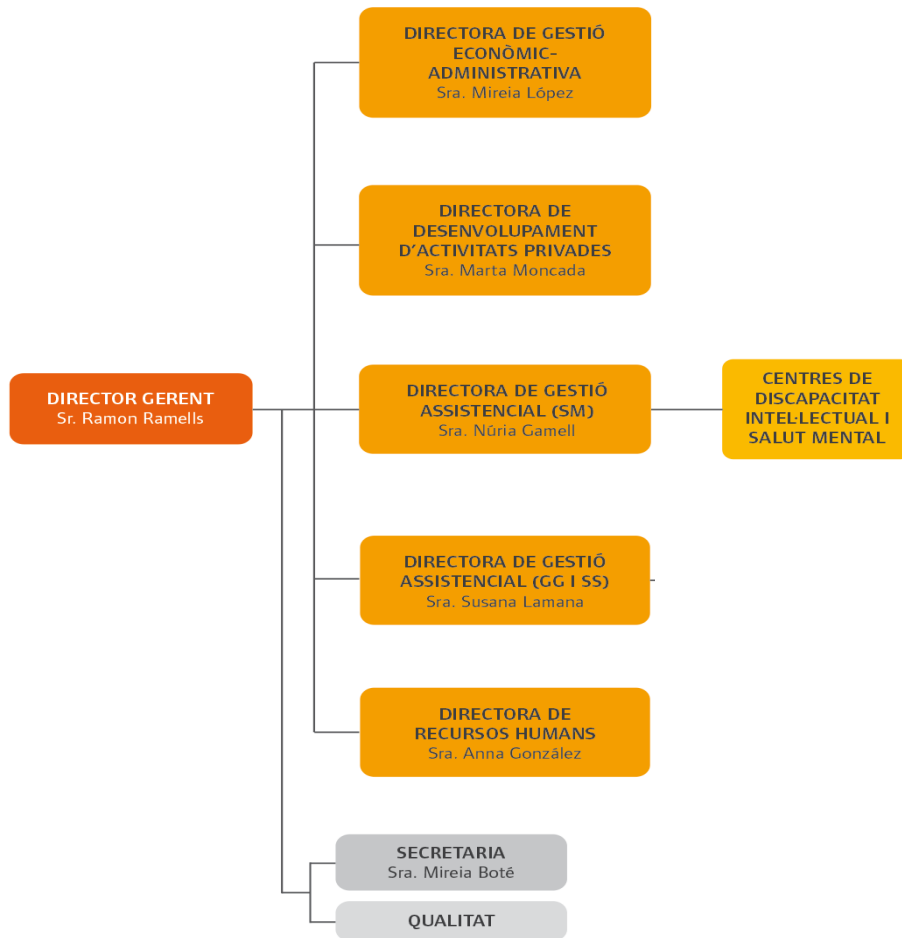
3.4.2.3. Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització

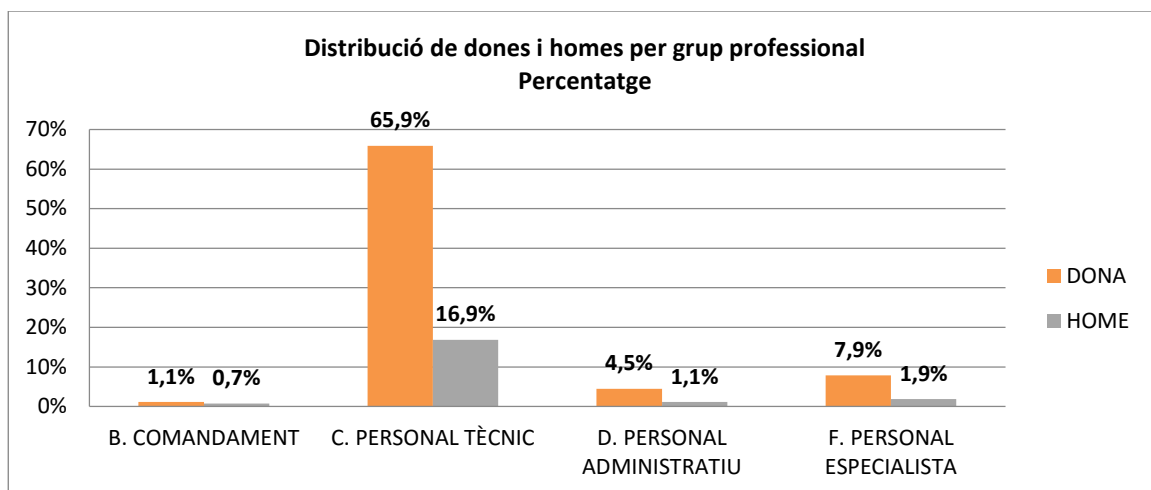
Distribució de la plantilla per centre de treball



	SI	NO
Hi ha centres de treball amb més presència masculina o femenina? En cas afirmatiu, en quins centres de treball es concentren més dones o homes? Quina explicació hi trobeu? Hi ha més presència femenina a tots els centres de treball. Les diferències existents són explicables segons la proporcionalitat de dones (79%) i homes (21%) a la plantilla. Als centres FV Tamariu i FV Martorell és on es dona la proporció més alta de dones respecte a homes (90% dones, 10 % homes).	☒	☐

Distribució de la plantilla per nivell professional.

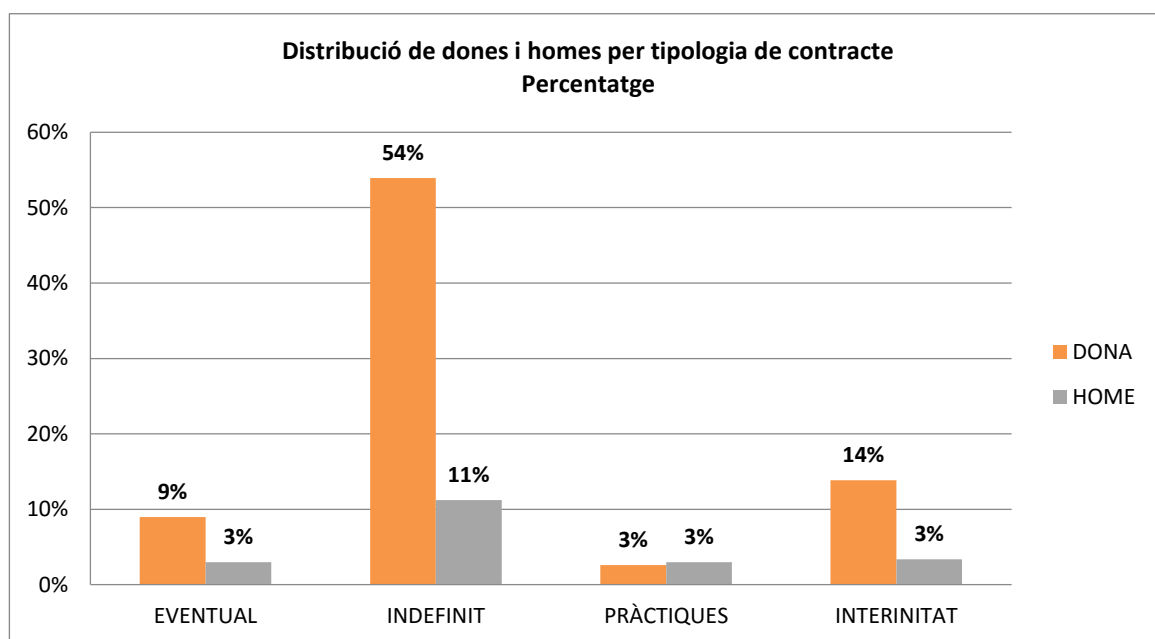
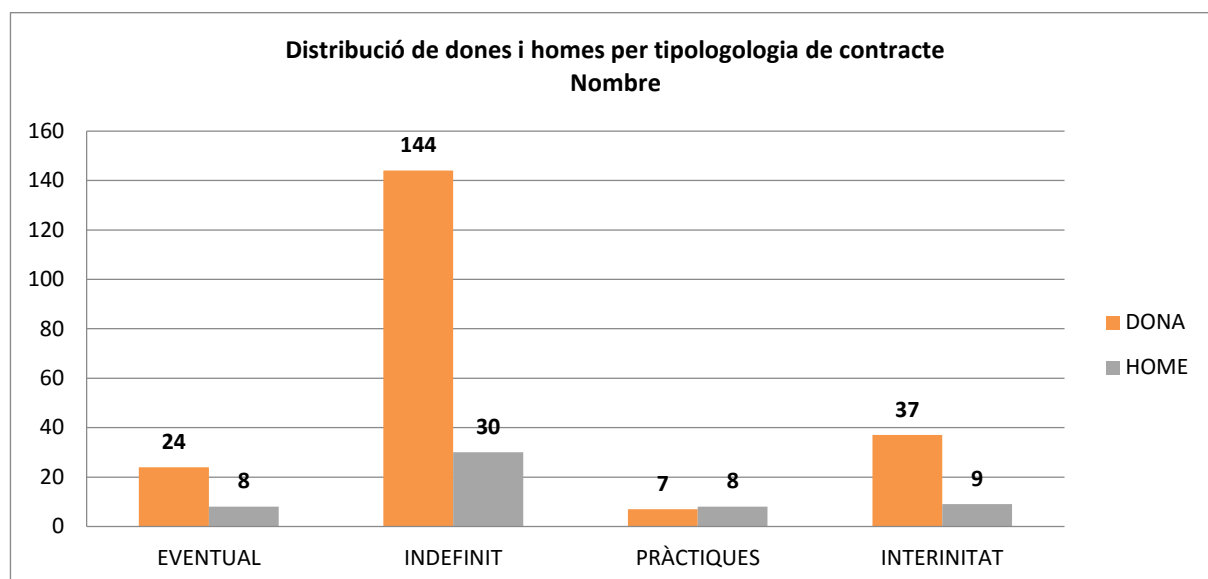




	SI	NO
En quina proporció estan representades les dones al col·lectiu de comandaments ? A l'equip de comandaments són majoria dones. La proporció és 60% dones i 40%, homes. Existeix doncs paritat.	☐	☐
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents nivells? No hi ha equilibri. La proporció entre dones i homes és a la resta de nivells és de 80% dones, 20% homes.	☐	☒
Hi ha algun nivell on hi hagi un percentatge important de dones/homes? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? Excepte en el nivell de comandaments on la proporció es 60 % dones, 40% homes, a la resta de nivells és de 80% dones i 20 % homes. El motiu és la proporcionalitat dones/homes a la plantilla.	☒	☐
Es concentren les dones o els homes a determinats nivells? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? Tant homes com dones es concentren al nivell de personal tècnic ja que és el volum més gran de personal dins de les Residències i Centres de dia de Discapacitats Intel·lectuals.	☒	☐
En cas que hi hagi subrepresentació de dones o homes a determinats nivells, realitza l'empresa accions o mesures per corregir-ho? En cas afirmatiu, quines accions porteu a terme?	☐	☒

3.4.2.4. Condicions contractuals de dones i homes

Distribució de la plantilla per tipologia de contracte.

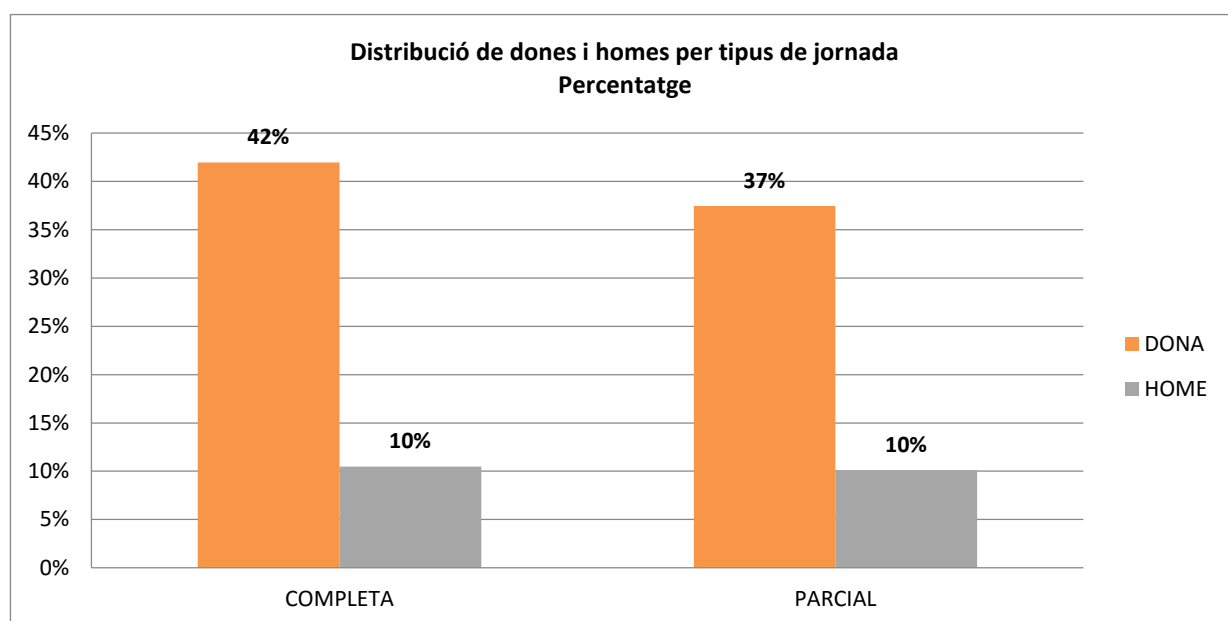
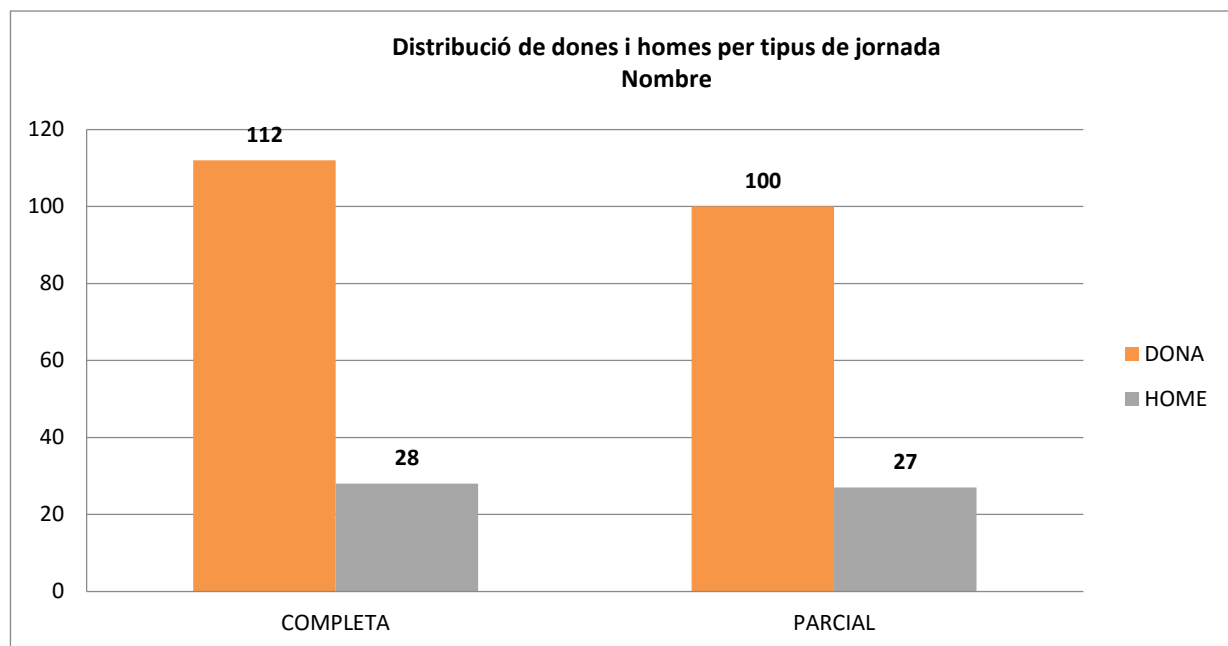


	SI	NO
Tenint en compte les dades, com és la situació de dones i homes pel que fa a la temporalitat?	☐	☐
El 65% dels contractes són indefinits. Respecte al total de dones (212) el 68% són indefinits i respecte al total d'homes (55), el 55%. És a dir, hi ha més contractació indefinida en dones. Respecte a la resta de contractes, la proporció és similar entre dones i homes.		

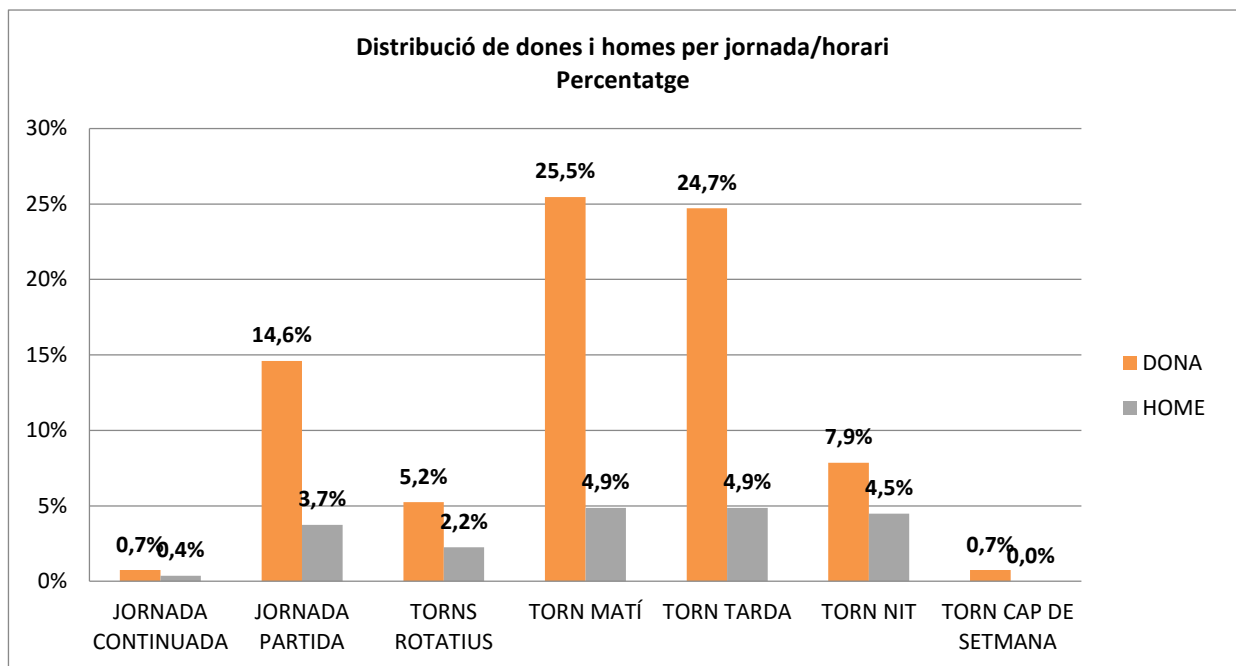
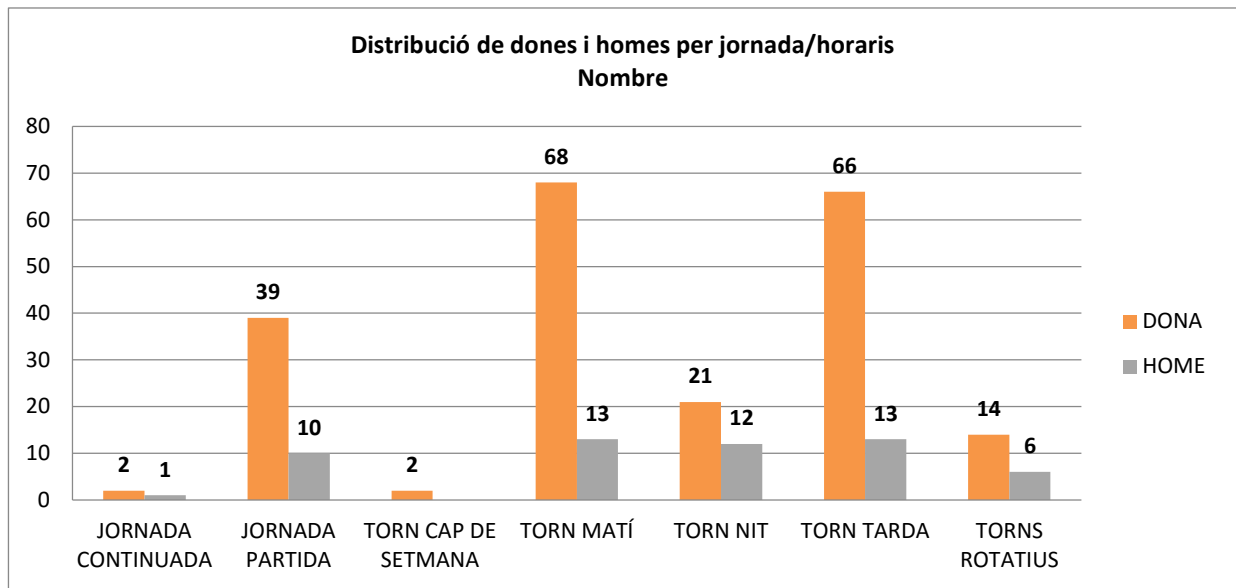
• Es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contracte? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? La major part dels contractes de dones i homes són indefinits (65%)	☐	☒
--	--------------------------	-------------------------------------

3.4.2.5. Tipologia de jornada de dones i homes

Distribució de la plantilla per tipus de jornada



Distribució de la plantilla per tipus de jornada/horaris

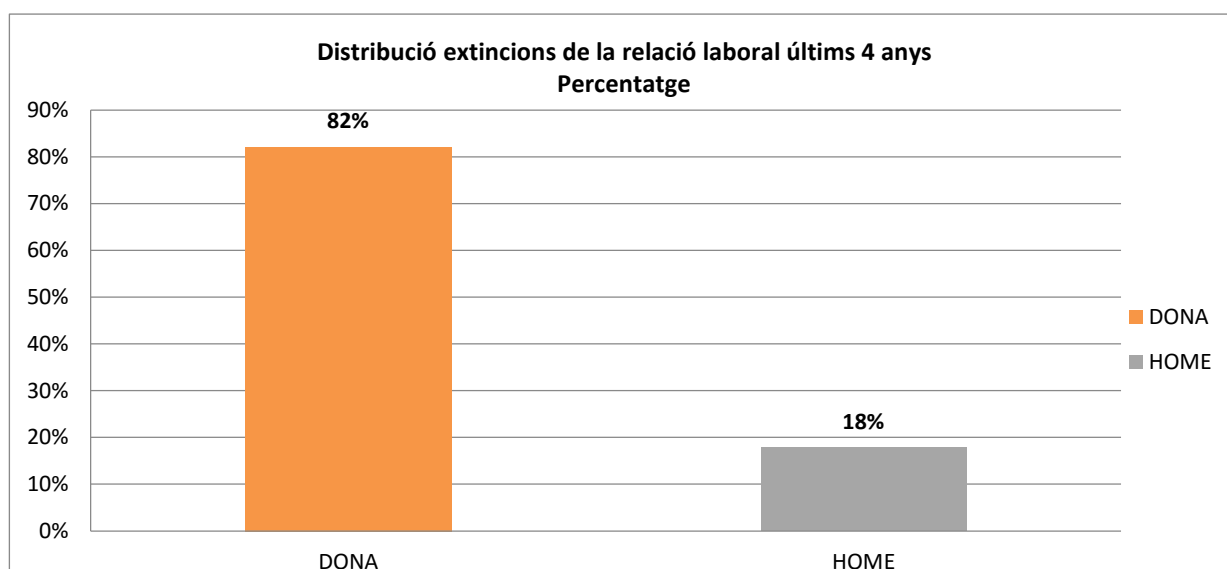
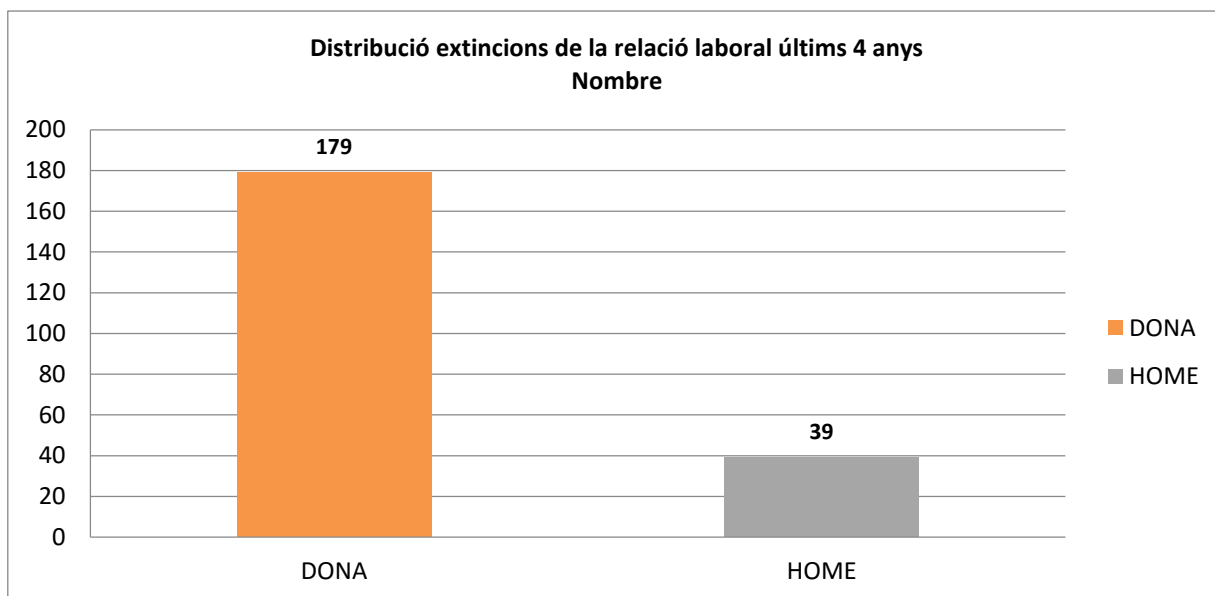


	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes als diferents tipus de jornada? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? El 52% de la plantilla té jornada completa i el 48 % jornada parcial. La distribució en els dos tipus de jornada és similar. En jornada completa, 80% dones i 20% homes; i en parcial, 78% dones i 22 % homes. Les dades es corresponen amb la proporcionalitat de la plantilla.	☐	☒
Es concentren les dones o els homes en determinades jornades? I horaris? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?	☒	☐

Hi ha més proporció d'homes en els torns de nit (37%), rotatius (30%) i jornada continuada (33%), tenint en compte que la proporció de la plantilla (79% dones, 21% homes).		
• 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? Tenint en compte que són els torns de nit, rotatius i jornada continuada, podria degut a necessitats de conciliació.	☒	☐

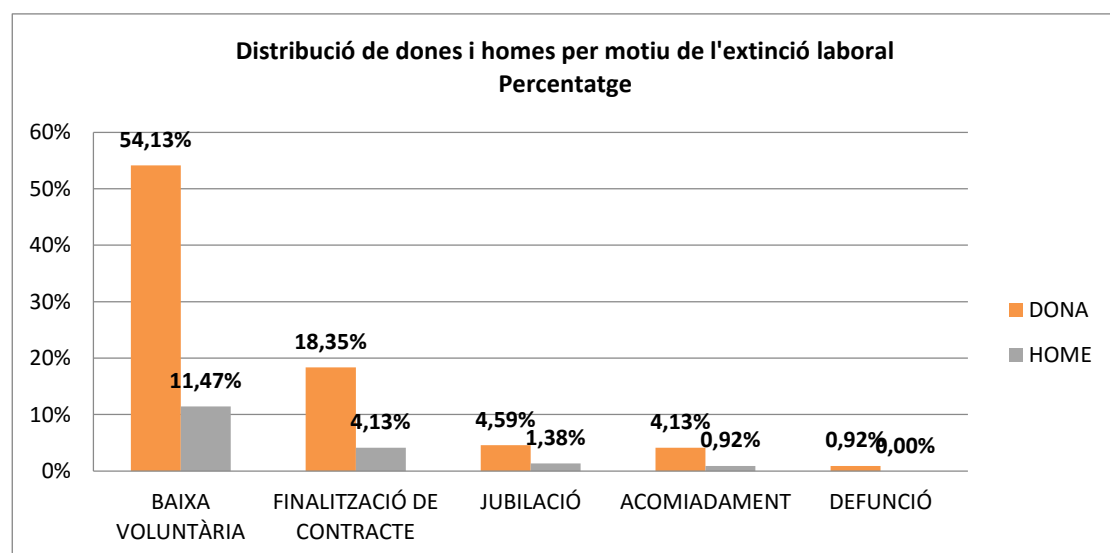
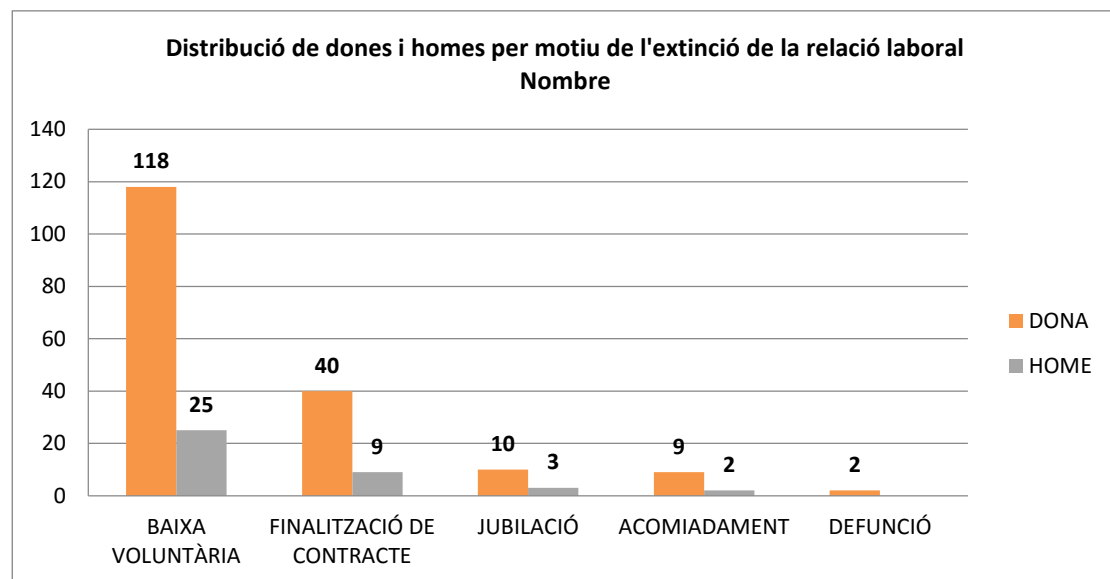
3.4.2.6. Evolució i motius de les extincions de la relació laboral

Extincions de la relació laboral els últims quatre anys



	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a les extincions de la relació laboral produïdes els últims quatre anys? Compareu aquesta dada amb la presència de dones i homes en plantilla. En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? El 82% de les extincions de la relació laboral han estat dones, mentre que el 18% han estat d'homes. Es correspon amb la proporcionalitat entre dones i homes a la plantilla.	☐	☒

Distribució de les extincions de relació laboral per motiu.



SI NO

Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al motiu de l'extinció de la relació laboral? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? No hi ha diferència entre dones i homes. Les proporciones en cada motiu d l'extinció són similars. Baixa voluntària: 66% dones, 64% homes; fi de contracte: 22% dones, 23% homes; Jubilació: 6% dones, 7 % homes; Acomiadament: 5% dones, 5% homes; i defunció: 1% dones, 0% homes.	☐	☒
Creieu que dones i homes tenen la mateixa estabilitat a l'organització? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? Segons les dades, homes i dones tenen la mateixa estabilitat.	☒	☐

3.4.2.7. Conclusions de l'àmbit condicions laborals

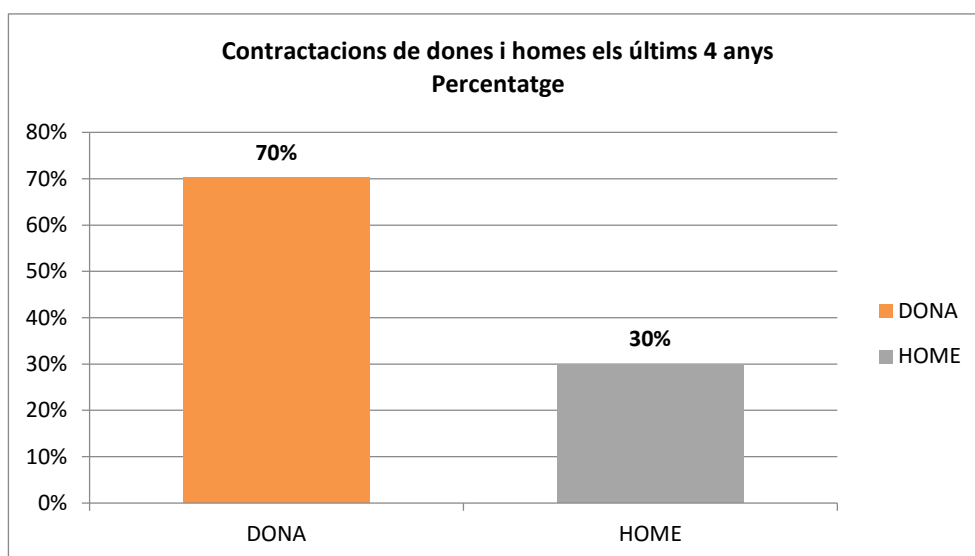
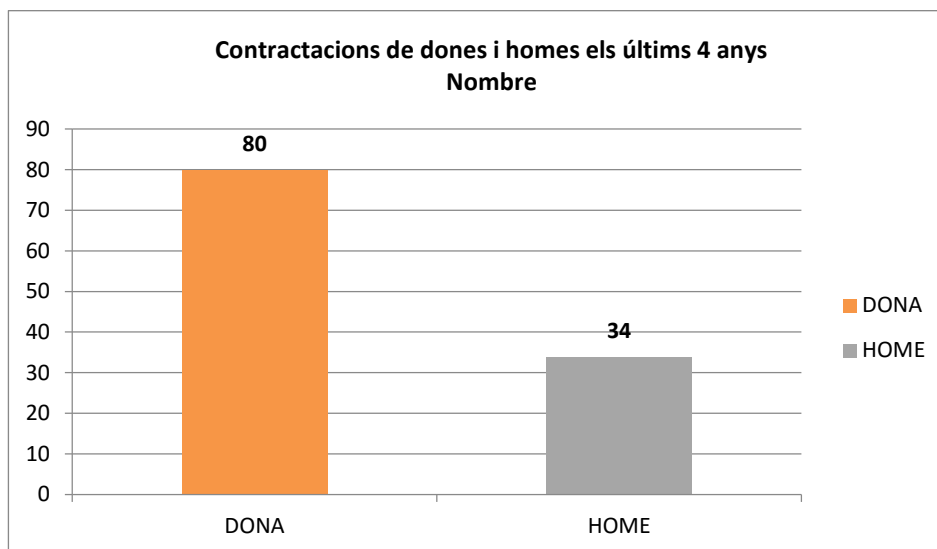
A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

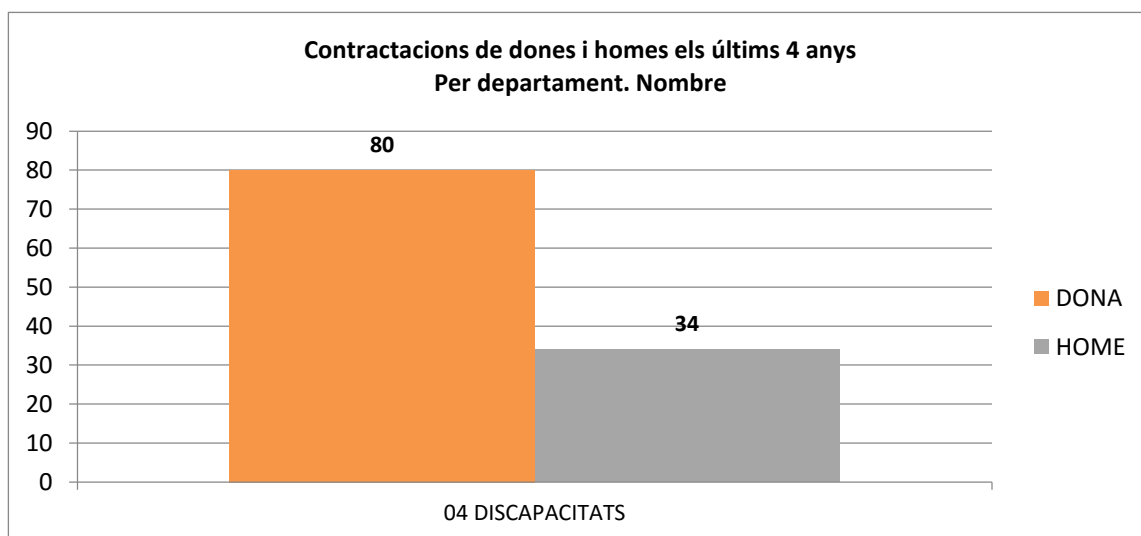
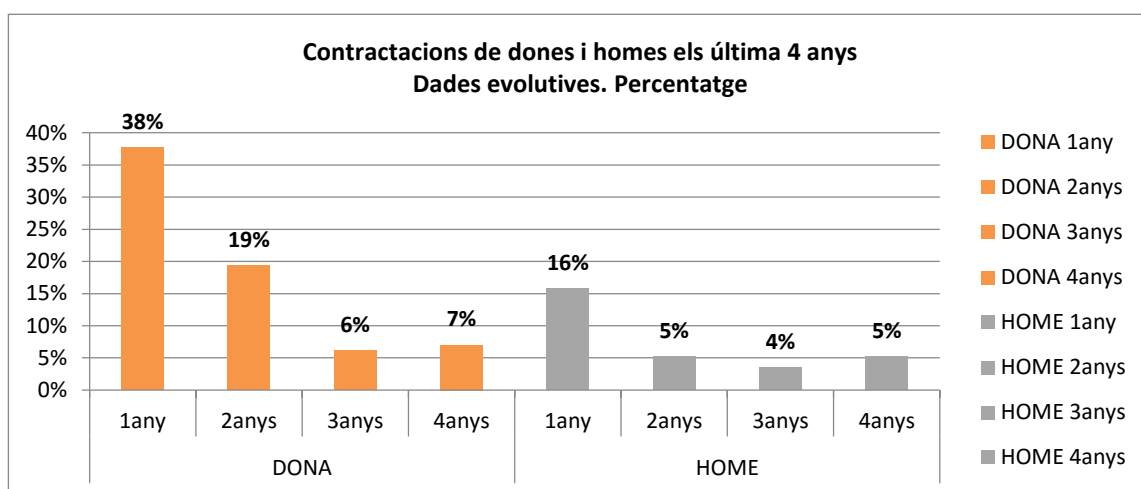
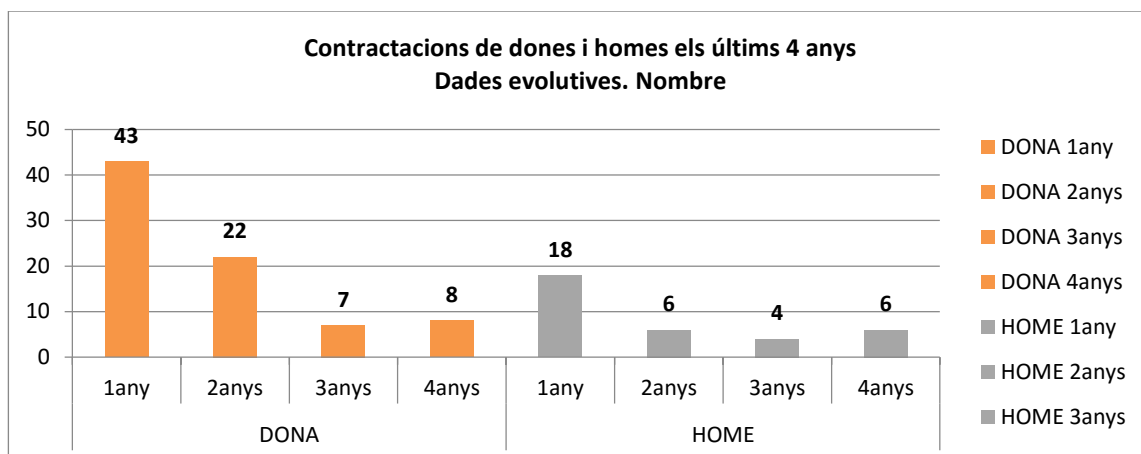
Àmbit condicions laborals	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Presència de dones i homes a tota l'organització</u>	<u>Presència de dones i homes a tota l'organització</u> - Aconseguir equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla.
<u>Característiques generals de la plantilla</u> <u>Distribució de la plantilla per antiguitat</u> -No hi ha diferències entre homes i dones a les diferents franges d'antiguitat. <u>Distribució de la plantilla edat</u> -No hi ha diferències entre homes i dones a les diferents franges d'edat. <u>Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats</u> -No hi ha diferències entre homes i dones als diferents nivell d'estudis.	<u>Característiques generals de la plantilla</u> <u>Distribució de la plantilla per antiguitat</u> <u>Distribució de la plantilla edat</u> <u>Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats</u>
<u>Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització</u> <u>Distribució de la plantilla per centre de treball</u> <u>Distribució de la plantilla per nivell professional</u> -No hi ha diferència entre dones i homes pel que fa als diferents nivells professionals.	<u>Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització</u> <u>Distribució de la plantilla per centre de treball</u> -Aconseguir equilibri pel que fa a la presència de dones i homes en els diferents centres. <u>Distribució de la plantilla per nivell professional</u>
<u>Condicions contractuals de dones i homes</u> - El 65% dels contractes són indefinits.	<u>Condicions contractuals de dones i homes</u> -- Hi ha més contractació indefinida en dones (68%) que en homes (55%). Equiparar les contractacions indefinides entre dones i homes
<u>Tipologia de jornada de dones i homes</u>	<u>Tipologia de jornada de dones i homes</u> - Aconseguir equilibri entre dones i homes en les diferents jornades de treball -Estudiar els motius de la situació desigual per si està relacionada amb la conciliació.

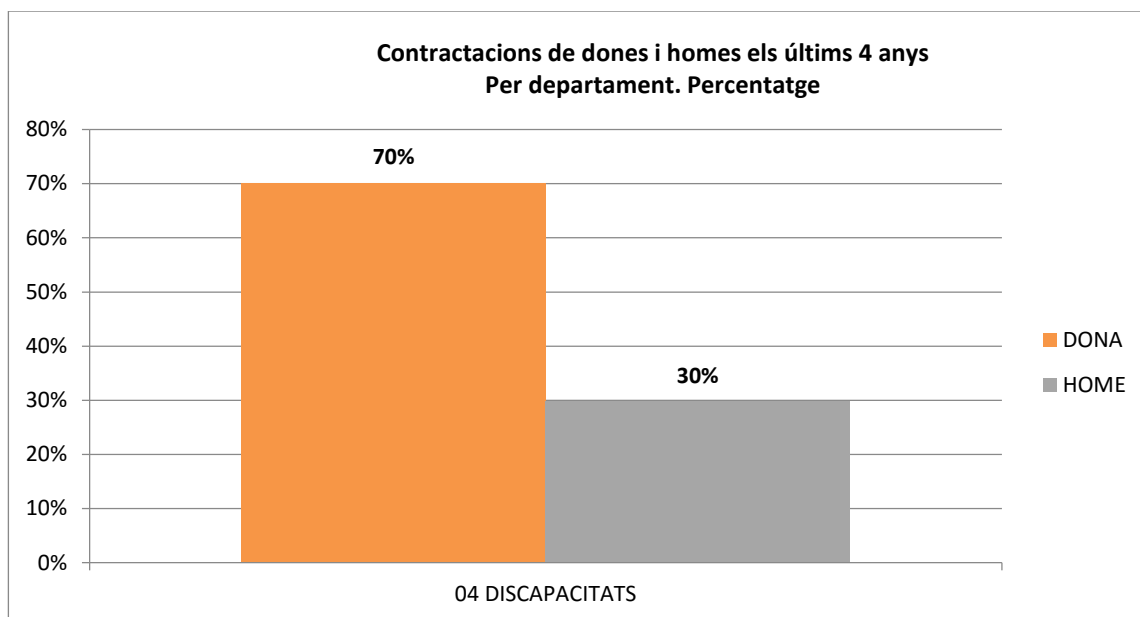
3.4.3. Accés a l'organització

3.4.3.1. Evolució de les contractacions

Contractacions produïdes els últims quatre anys



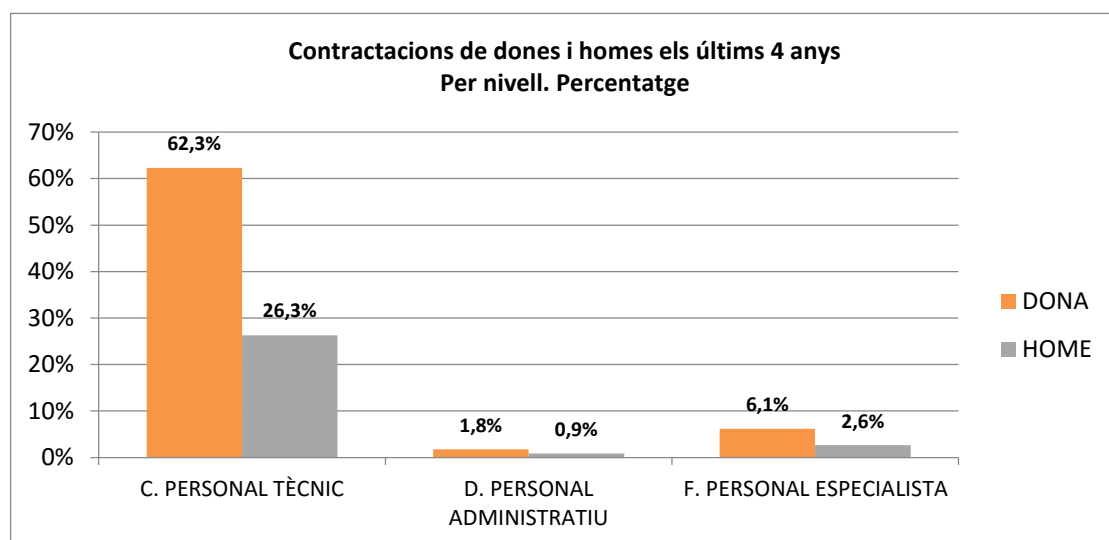
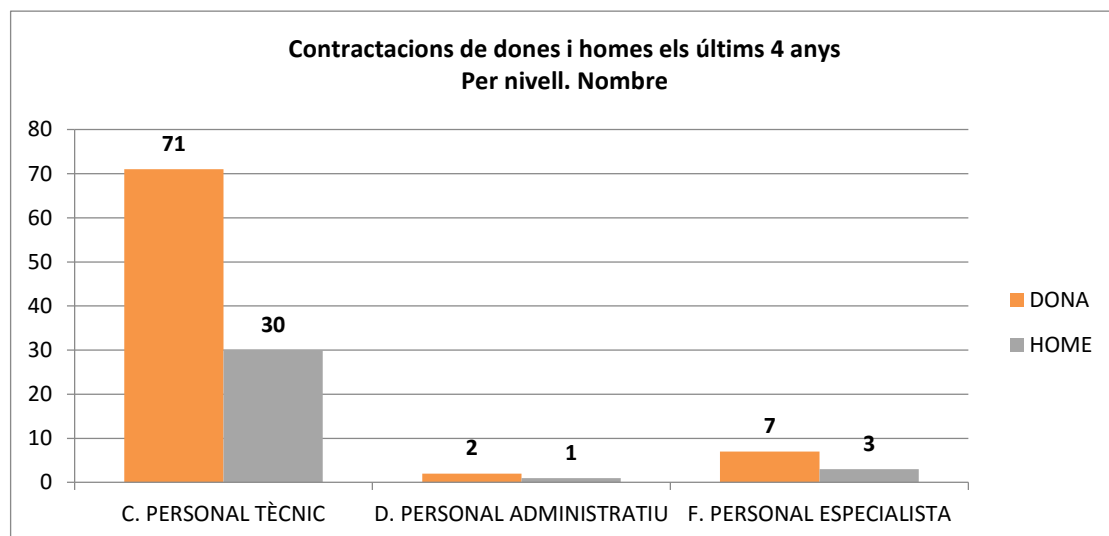




SI NO

S'ha rebut un nombre similar de candidatures de dones i homes per participar als processos de selecció que s'han portat a terme els últims quatre anys? En cas negatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? Segons el lloc de treball es poden rebre candidatures similars en relació al sexe, o bé, majoria d'homes o de dones. En tot cas, això fa referència a la oferta del mercat que fa que hi hagi més dones o homes segons la professió, no a requisits establerts per la organització.	☐	☒
Hi ha equilibri en la contractació de dones i homes? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? En els últims 4 anys hi ha hagut un total de 114 contractacions, de les quals un 70% han estat dones i un 30% homes. L'explicació és la desigual oferta del mercat segons sigui la professió.	☐	☒
Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla esdevingui més paritària? Tot i la proporció de contractació d'homes més elevada (30%) que la proporció a la plantilla (21% homes) sembla que no ha servit perquè la plantilla esdevingui més paritària.	☐	☒

Contractacions produïdes els últims quatre anys per grup professional.



	SI	NO
A les incorporacions dels quatre últims anys, s'observa diferència entre dones i homes pel que fa al grup professional? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? En tots els grups s'han contractat més dones que homes, quasi en la mateixa proporció, 66-70% dones i 33-30% homes en cada grup.	☐	☒

• Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla, per nivells, esdevingui més paritària? En cas afirmatiu, en quins nivells?	☐	☒
--	--------------------------	-------------------------------------

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

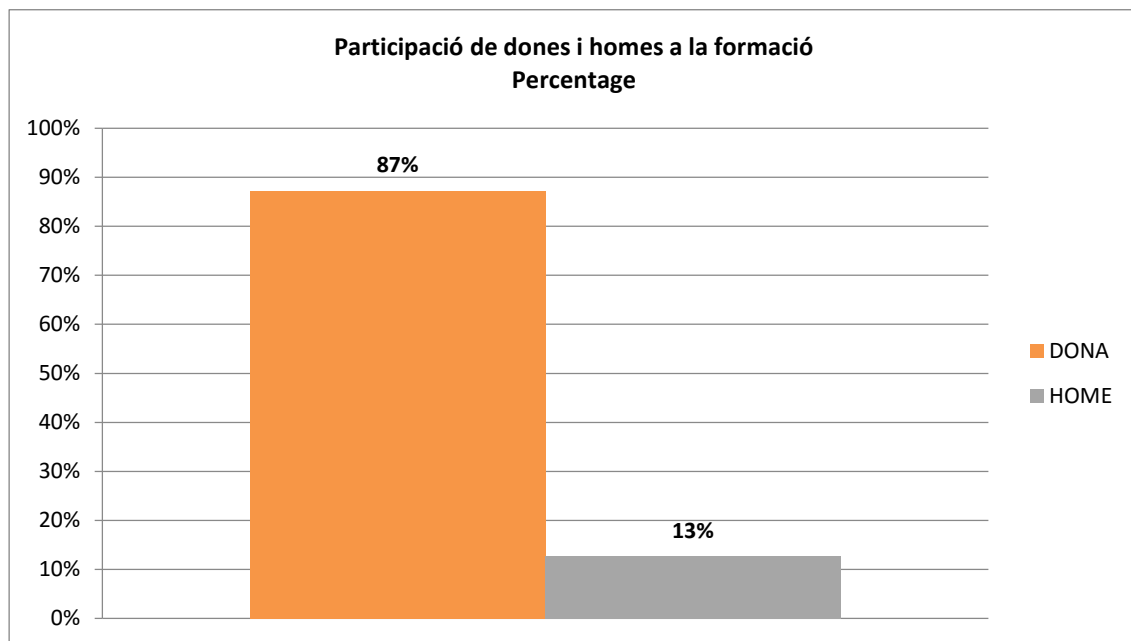
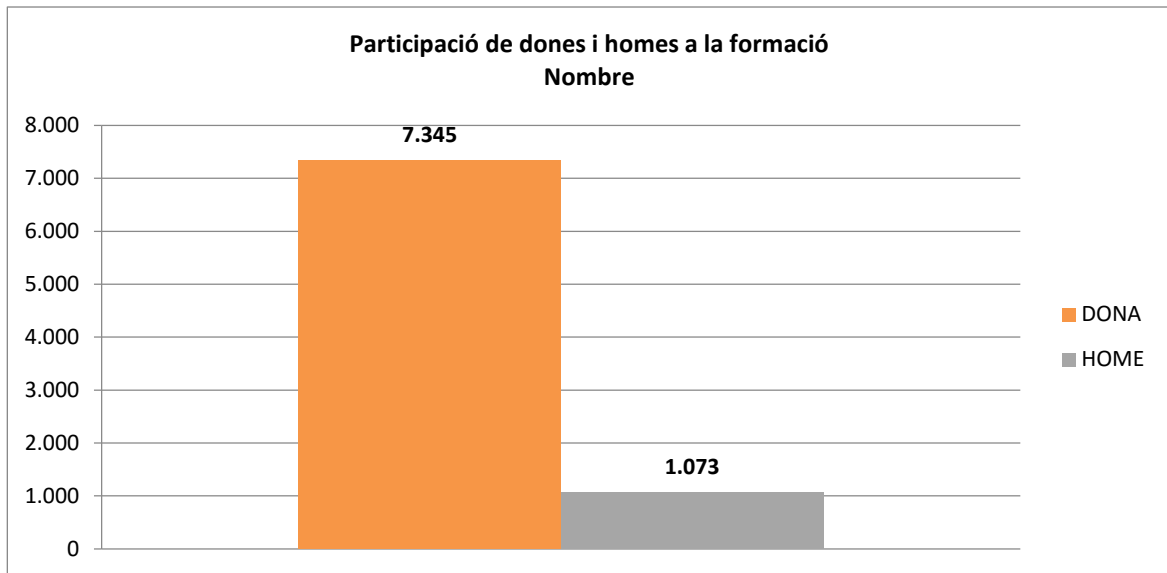
A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit accés a l'organització	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Evolució de les contractacions</u> <u>Contractacions produïdes els últims quatre anys</u>	<u>Evolució de les contractacions</u> <u>Contractacions produïdes els últims quatre anys</u> - Aconseguir un nombre similar de candidatures de dones i homes per participar als processos de selecció que s'han portat a terme els últims quatre anys. - Aconseguir que les contractacions realitzades esdevinguin més paritàries.
<u>Contractacions produïdes els últims quatre anys per grup professional</u>	<u>Contractacions produïdes els últims quatre anys per grup professional</u> -Aconseguir incrementar la representació d'homes en tots els nivells.

3.4.4. Formació interna i/o contínua

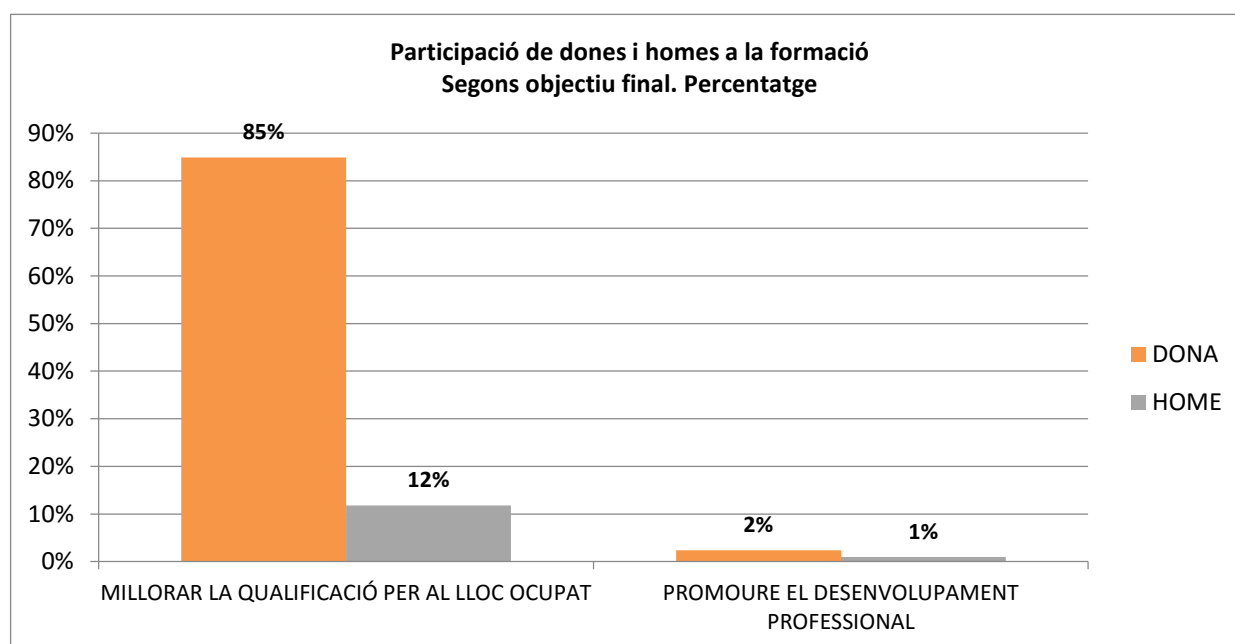
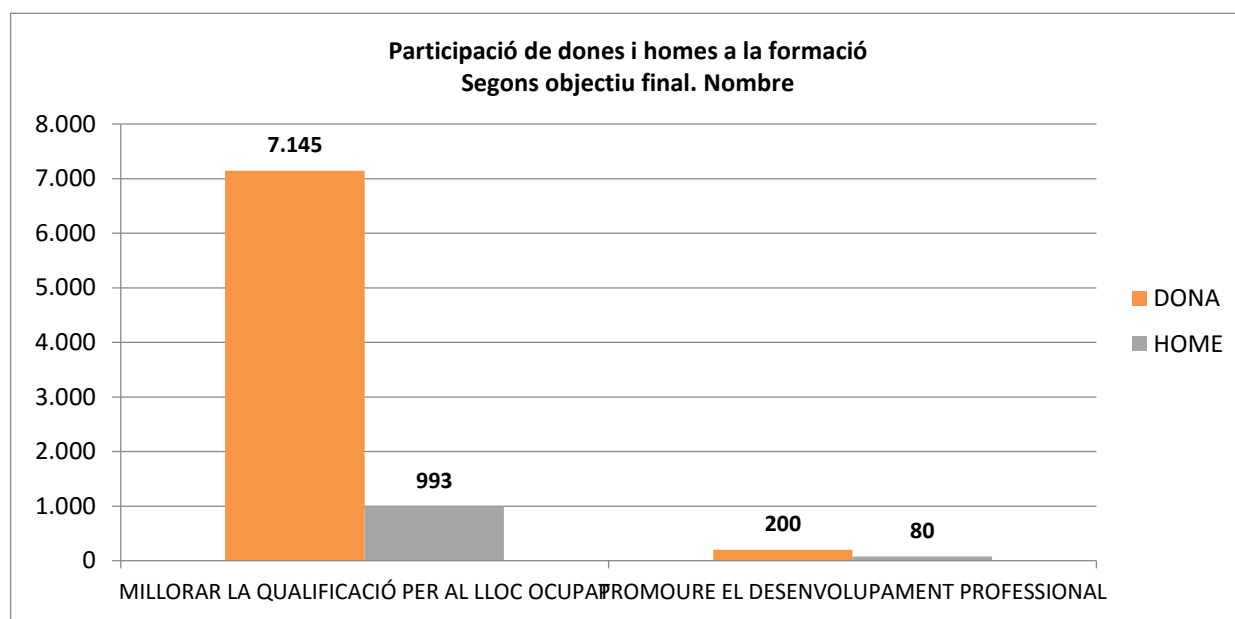
3.4.4.1. Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua

Participació global de dones i homes a la formació



	SI	NO
Han realitzat dones i homes el mateix nombre d'hores de formació? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?	☐	☒
No han realitzat les mateixes hores de formació, ja que el 87% de les hores formatives han estat realitzades per dones i la seva representació a la plantilla es del 79%, és a dir, les dones han realitzat més hores de formació.		

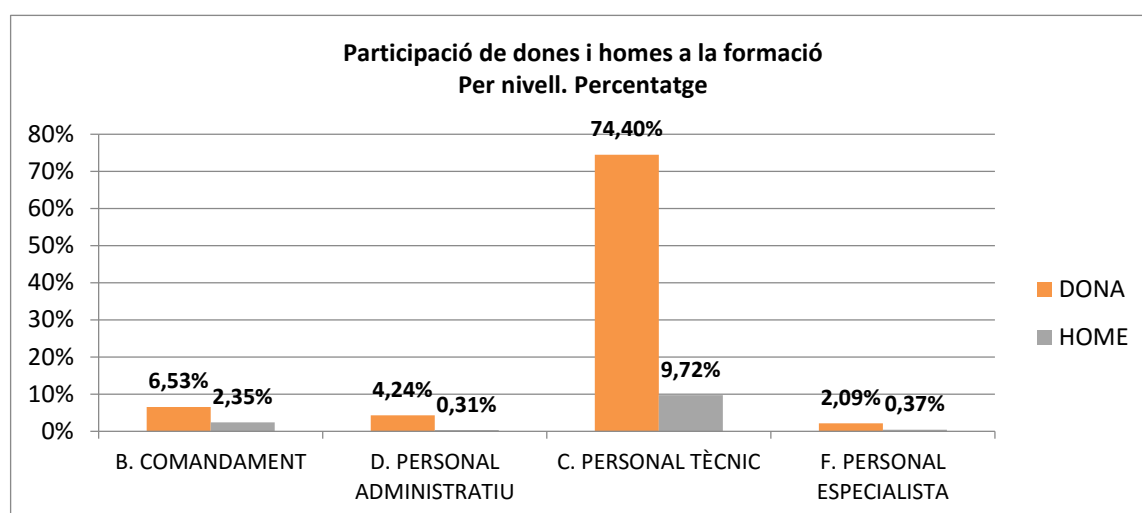
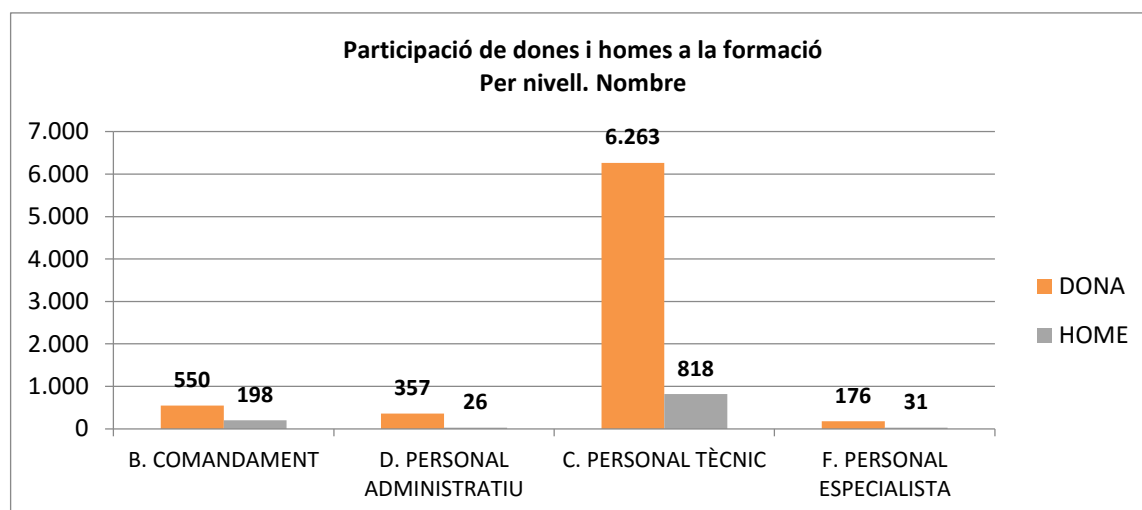
Participació de dones i homes segons l'objectiu final de la formació



	SI	NO
Realitzen dones i homes el mateix tipus de formació segons l'objectiu final? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? En general, tant dones com homes, han fet la formació per millorar la qualificació del lloc ocupat.	☒	☐

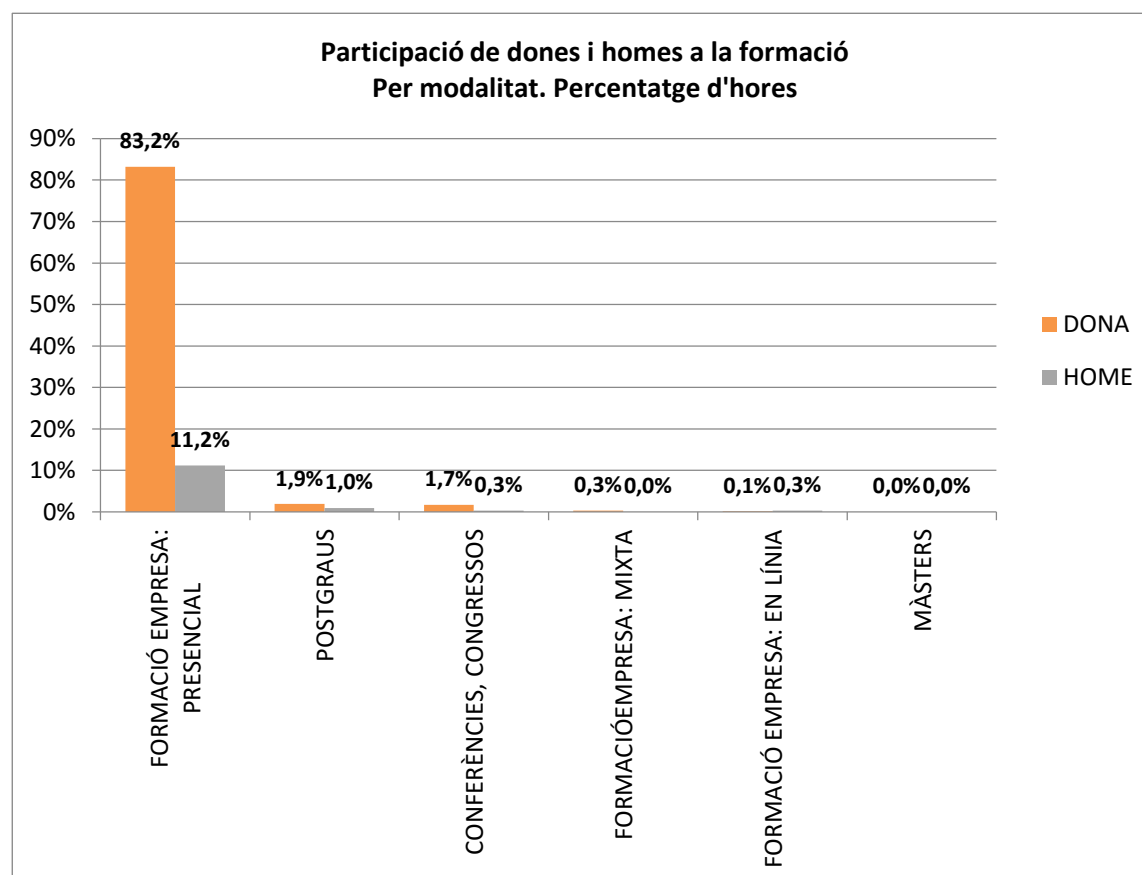
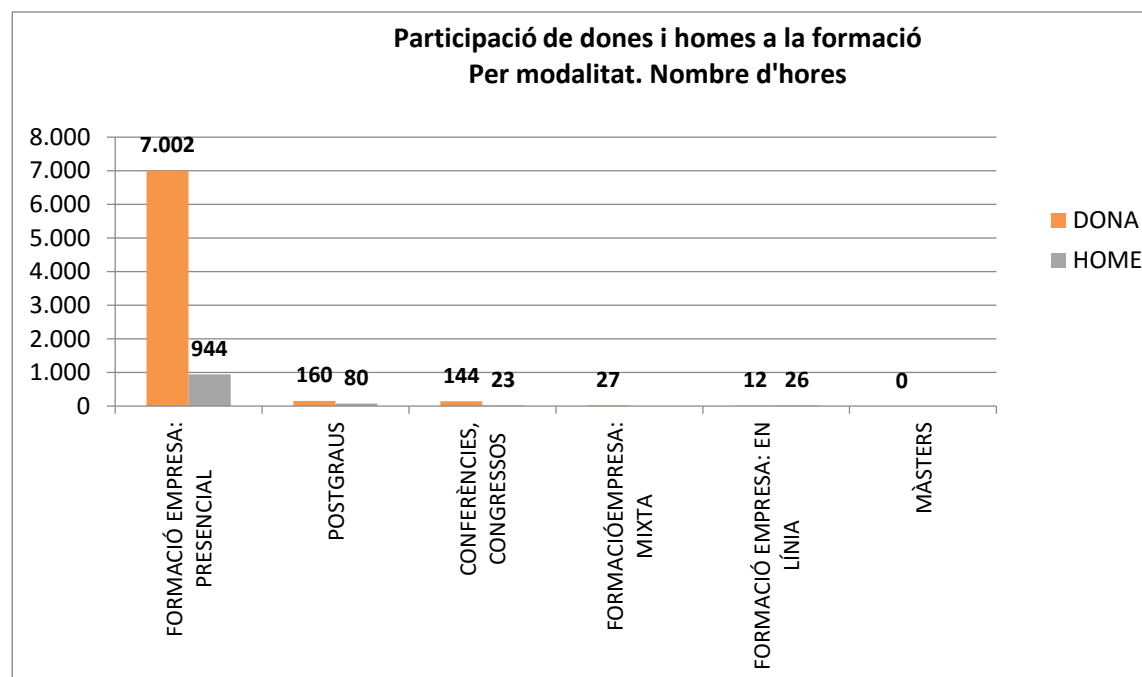
• Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?	☐	☒
---	--------------------------	-------------------------------------

Participació de dones i homes segons nivell professional



	SI	NO
Han participat dones i homes en igual mesura segons el nivell professional? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? Tenint en compte la distribució de dones i homes a cada nivell (comandament: 60-40%; administratiu, tècnic i especialista: 80-20%) s'observa que la proporció d'hores dedicades a la formació és superior en les dones. En el cas de comandaments, la proporció és 73% dones, 26% homes. En el cas de personal tècnic, la proporció és 88% dones, 11% homes.	☐	☒
Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?	☐	☒

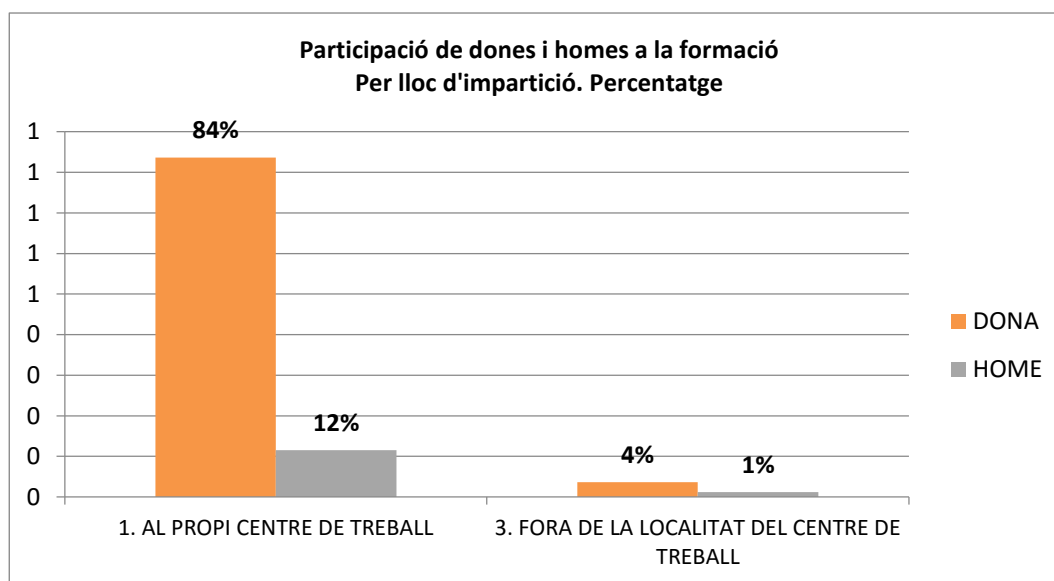
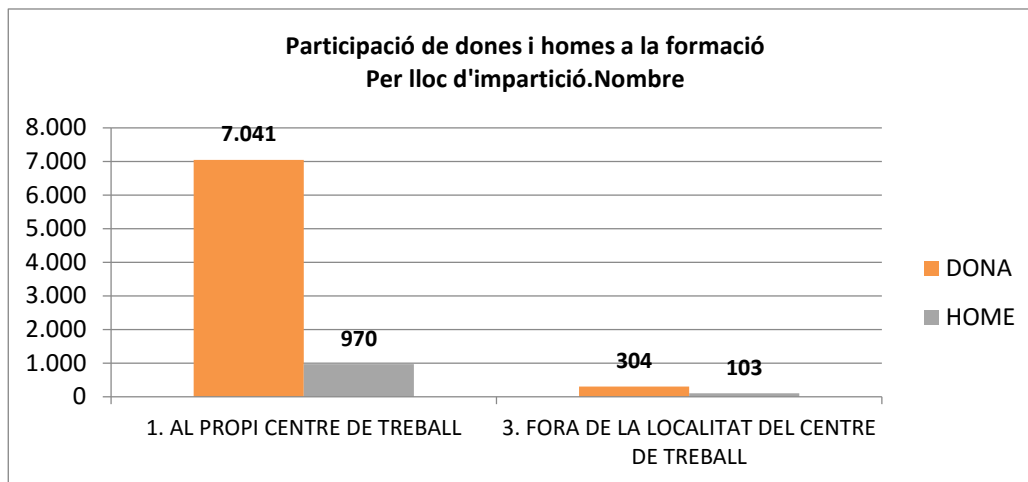
Participació de dones i homes segons les modalitats de formació interna i/o contínua



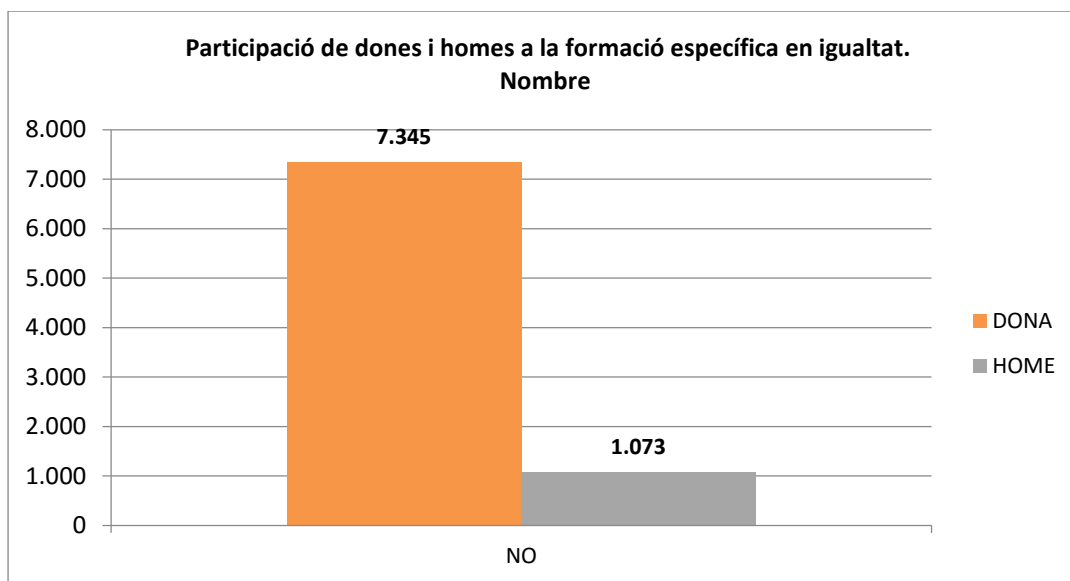
	SI	NO
• Realitzen dones i homes el mateix tipus de formació segons la modalitat? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? La modalitat presencial és la més utilitzada per homes i dones. Les diferències existents són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla i als grups professionals.	☒	☐
• Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?	☐	☒

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

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



	SI	NO
Hi ha diferències pel que fa a la participació d'homes i dones a la formació interna i/o contínua dependent del lloc on es realitzi? En cas afirmatiu? Quina explicació hi trobeu? Les diferències existents són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.	☐	☒
Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?	☐	☒



No s'ha realitzat formació específica en igualtat. Per tant aquest apartat no aplica.

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

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit formació interna i/o contínua	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua</u> <u>Participació global de dones i homes a la formació</u> <u>Participació de dones i homes segons l'objectiu final de la formació</u> - Dones i homes realitzen el mateix tipus de formació segons l'objectiu final. - No es produeixen diferències que afectin les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes segons l'objectiu final de la formació. <u>Participació de dones i homes segons nivell professional</u> <u>Participació de dones i homes segons les modalitats de formació interna i/o contínua</u> - Dones i homes realitzen el mateix tipus de formació segons la modalitat. - No es produeixen diferències que afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes segons modalitat de formació. <u>Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua segons el lloc on s'imparteix.</u> - No hi ha diferències pel que fa a la participació d'homes i dones a la formació interna i/o contínua depenent del lloc on es realitzi. - No es produeixen diferències que afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes segons el lloc on s'imparteixi.	<u>Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua</u> <u>Participació global de dones i homes a la formació</u> -Aconseguir igualar el temps de formació en dones i homes <u>Participació de dones i homes segons l'objectiu final de la formació</u> <u>Participació de dones i homes segons nivell professional</u> -Evitar els desequilibris pel que fa la presència de dones i homes als diferents nivells de promoció i/o desenvolupament professional. <u>Participació de dones i homes segons les modalitats de formació interna i/o contínua</u> <u>Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua segons el lloc on s'imparteix.</u>
<u>Impartició de formació específica en igualtat de dones i homes.</u>	<u>Impartició de formació específica en igualtat de dones i homes.</u> -Realitzar formació específica en igualtat a dones i homes

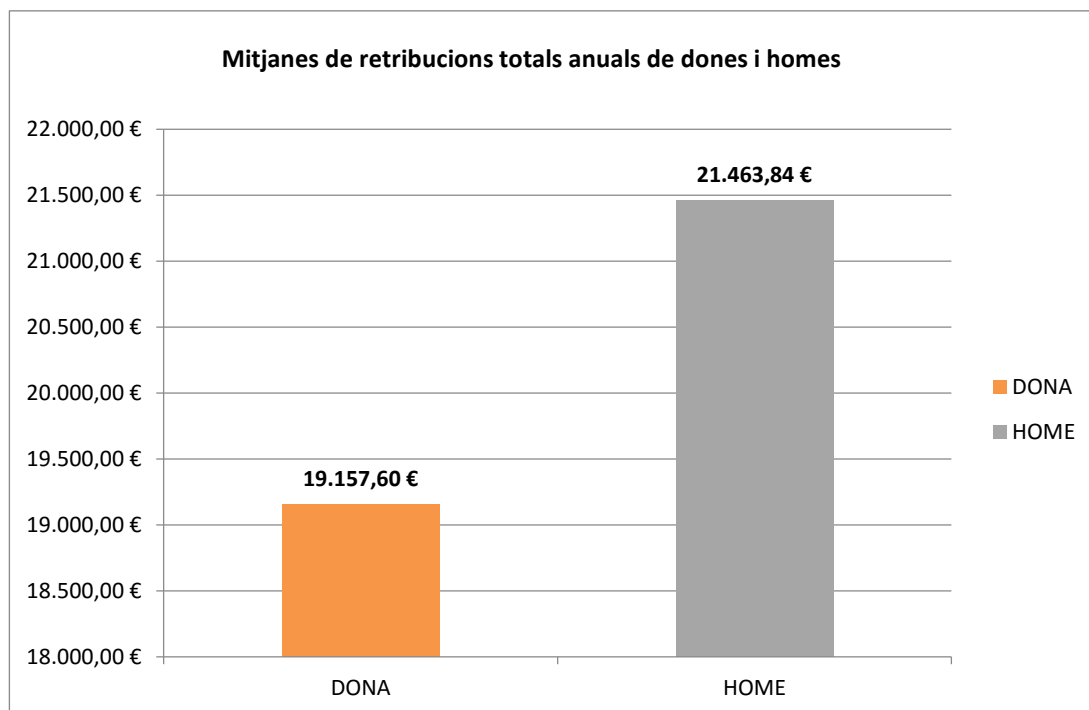
3.4.5. Promoció i/o desenvolupament professional

No hi ha hagut promocions en aquesta àrea en els últims 3 anys. Per tant aquest apartat no aplica.

3.4.6. Retribució

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

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



El càlcul de la possible bretxa salarial és la següent:

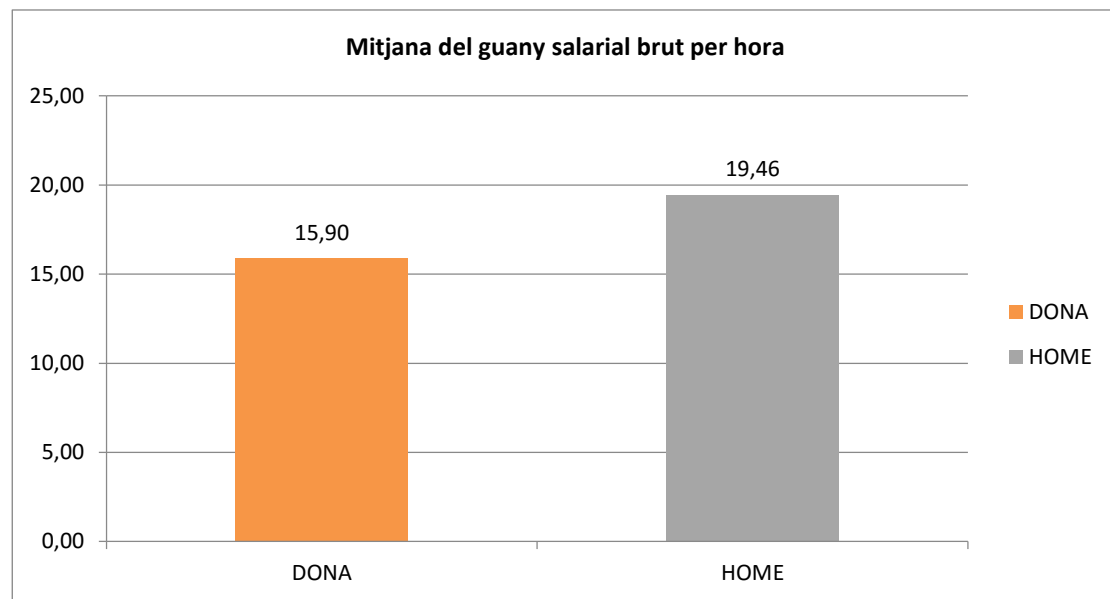
Bretxa Salarial.
Mitjanes de retribucions
totals anuals

18,71%

Retribució total inclou: salari base i complements obligatoris (plus conveni i plus transport) i voluntaris (complement de lloc de treball i retribució voluntària). No inclou hores extres.

	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals? En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu?	☒	☐
Les diferències són explicables per l'efecte antiguitat en el lloc de treball.		

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



El càlcul de la possible bretxa salarial és la següent:

Bretxa Salarial.
Mitjanes del
guany salarial
brut per hora
25,22%

Salari base i complements obligatoris (plus conveni i plus transport) i voluntaris (complement de lloc de treball i retribució voluntària)/Nº d'hores contractades. No inclou hores extres.

	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana del guany salarial brut per hora?	☒	☐
Sí que s'observen diferències. L'explicació és la mateixa que en el punt anterior perquè n'és una conseqüència.		

3.4.6.2 Conclusions de l'àmbit retribució

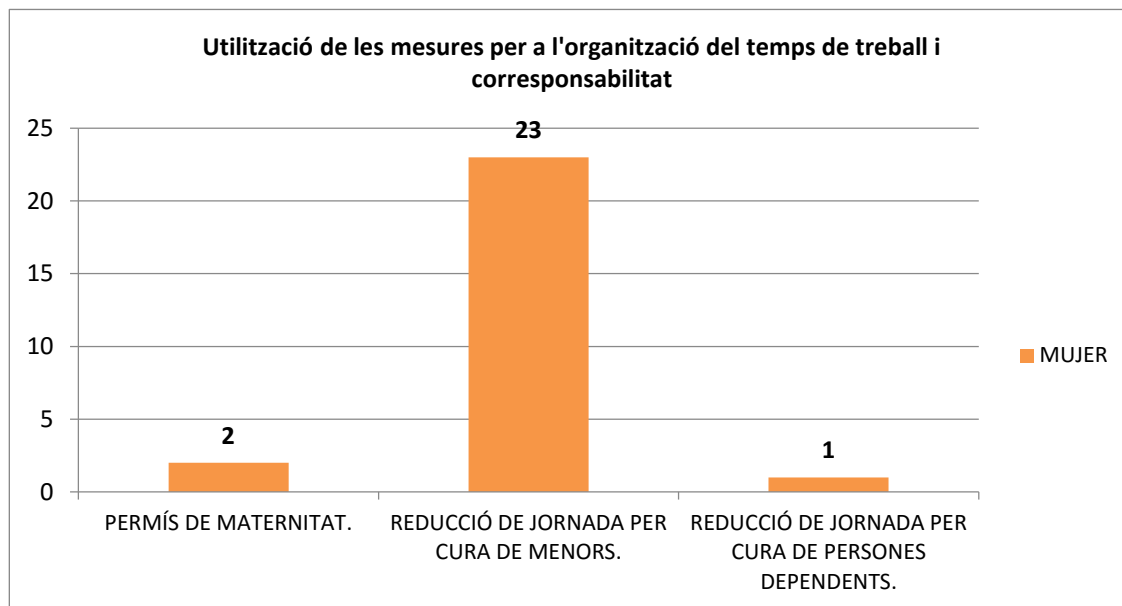
A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit retribució	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial</u>	<u>Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial</u> - No hi ha diferències entre homes i o dones respecte a la retribució, ja que les que hi ha són justificades.

3.4.7. Temps de treball i coresponsabilitat

3.4.7.1. Ús de les diferents mesures

Utilització de les mesures segons tipus.



	SI	NO
Fan un ús equitatiu dones i homes dels diferents permisos i/o mesures? Quines creieu que en són les causes? El 100% dels permisos pertanyen a dones.	☐	☒

3.4.7.2. Conclusions de l'àmbit temps de treball i coresponsabilitat

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

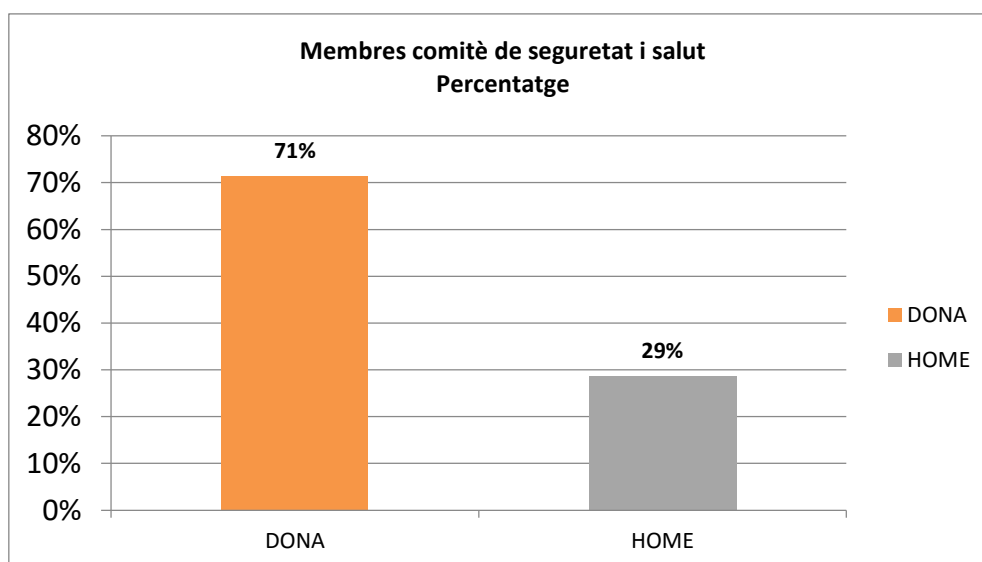
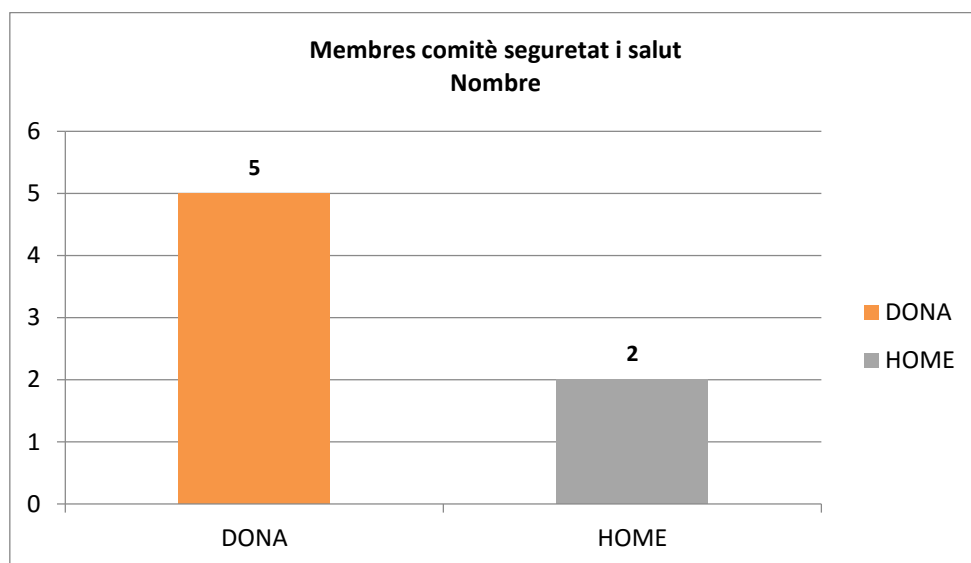
Àmbit temps de treball i coresponsabilitat	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>La gestió del temps de treball i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes</u> - L'organització compta amb mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar. - L'organització té coneixement de les responsabilitats familiar (menors i altres persones a càrrec) de treballadors i treballadores. - Es garanteix que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació. - Les responsabilitats familiars no suposen un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització.	<u>La gestió del temps de treball i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes</u> - Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar a l'organització. - Identificar les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació. - Potenciar l'ús de les mesures de conciliació per part del col·lectiu masculí i específicament, pel col·lectiu directiu.
<u>Ús de les diferents mesures</u>	<u>Ús de les diferents mesures</u> - Fomentar un ús equitatiu de dones i homes dels diferents permisos i/o mesures.

3.4.8. Comunicació no sexista

Es tracta d'un àmbit qualitatiu i s'ha analitzat en la globalitat de la Fundació Vallparadís 2018.

3.4.9. Salut laboral

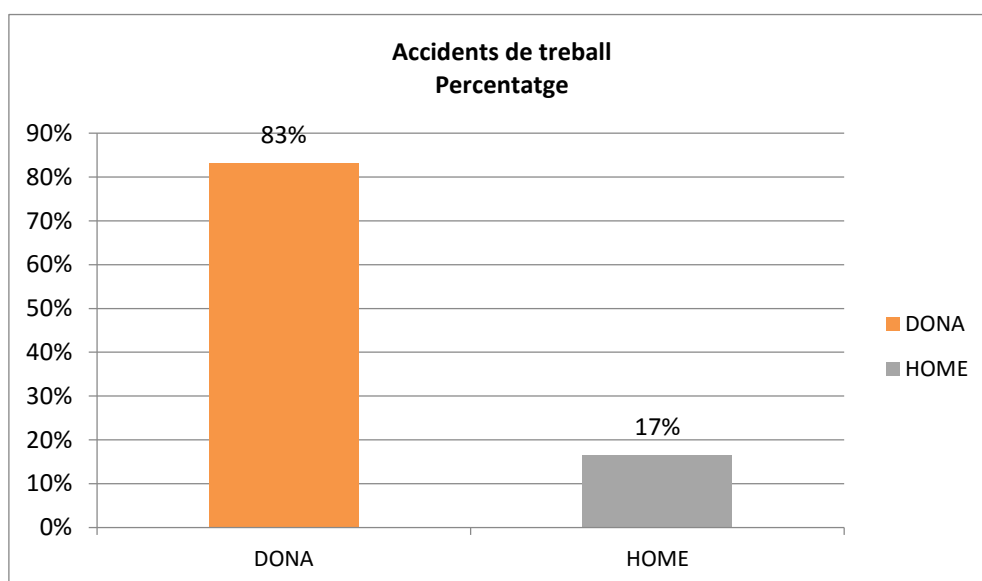
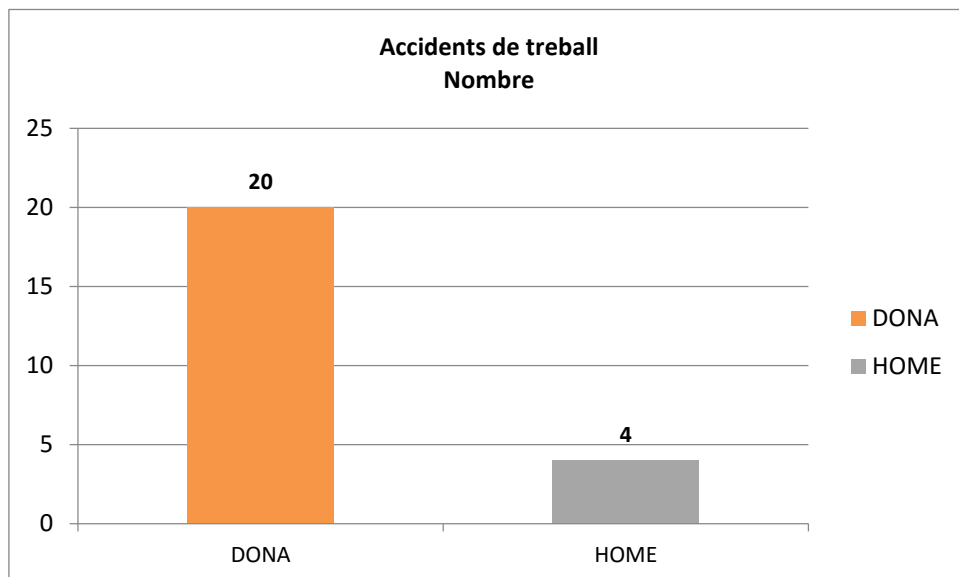
Presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut



	SI	NO
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut? La repartició no és equitativa, ja que les dones ocupen el 71 %, per tant no hi ha equilibri.	☐	☒
La dada concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla? Si	☒	☐

3.4.9.1. Accidents de treball

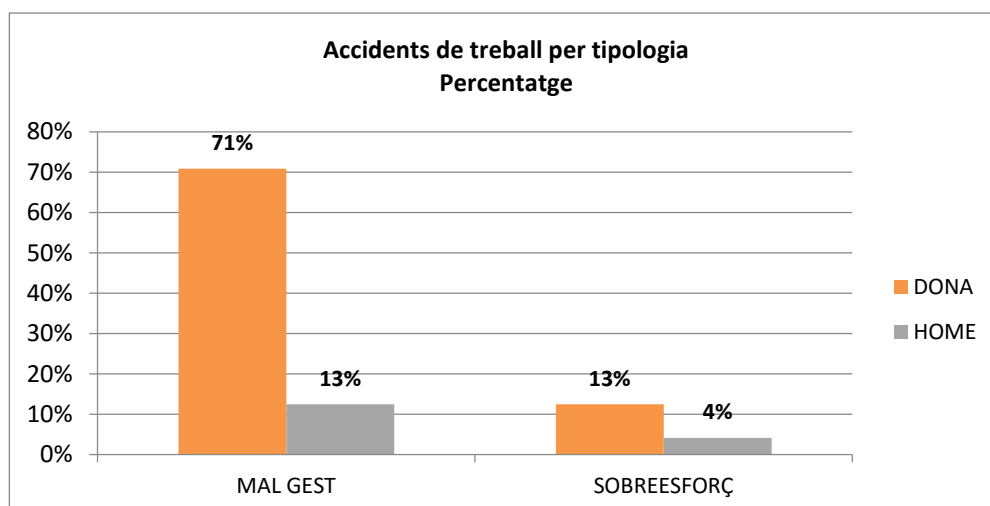
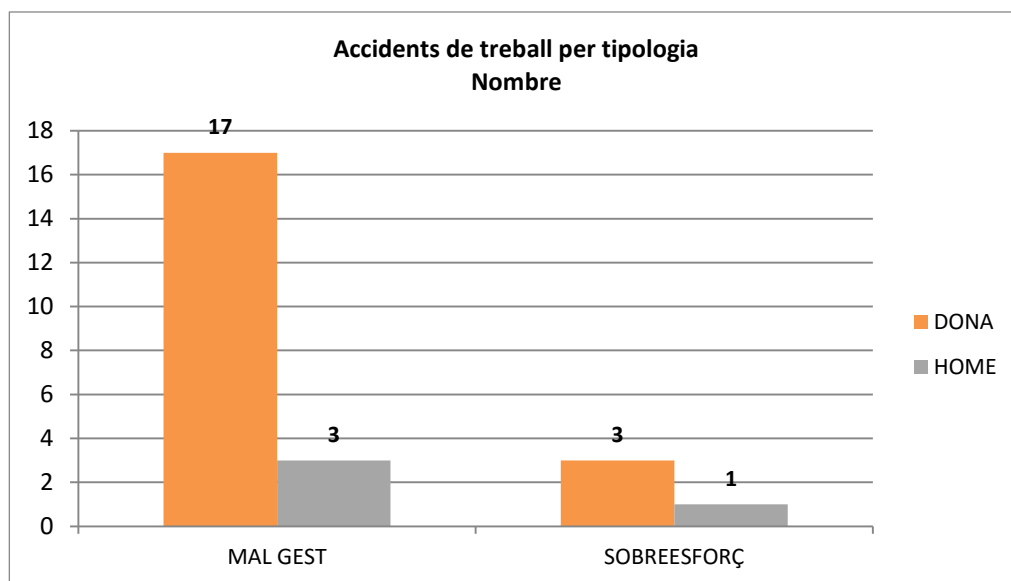
Accidents de treball en el període analitzat



	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes quant a l'accidentalitat?	☒	☐
En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu? Els accidents a les dones (20) corresponen a un 9,4 % de les 2132 dones que formen la plantilla. En el cas del homes, els accidents (4) corresponen al 7,2% dels 55 homes que formen la plantilla. Hi ha per tant, un percentatge més alt d'accidentalitat a les dones.		

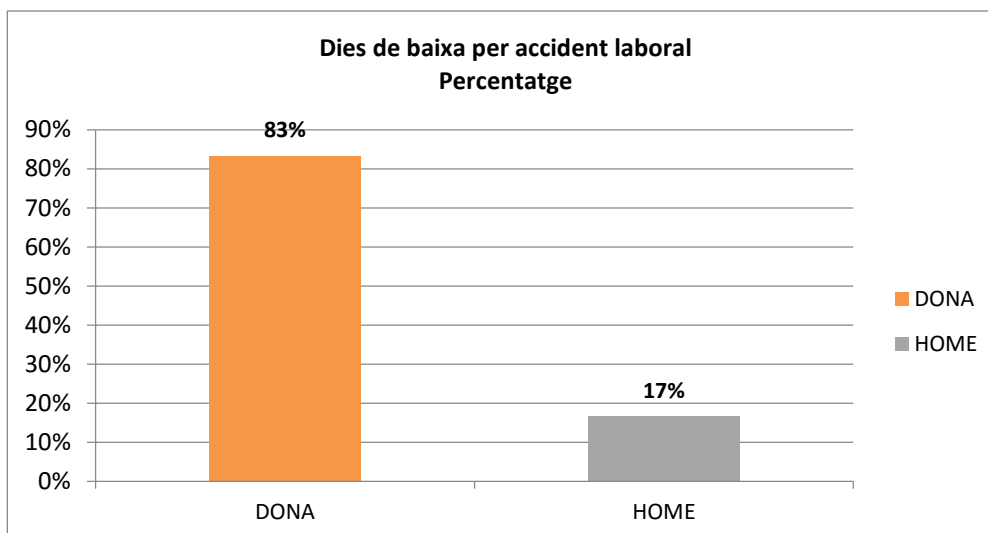
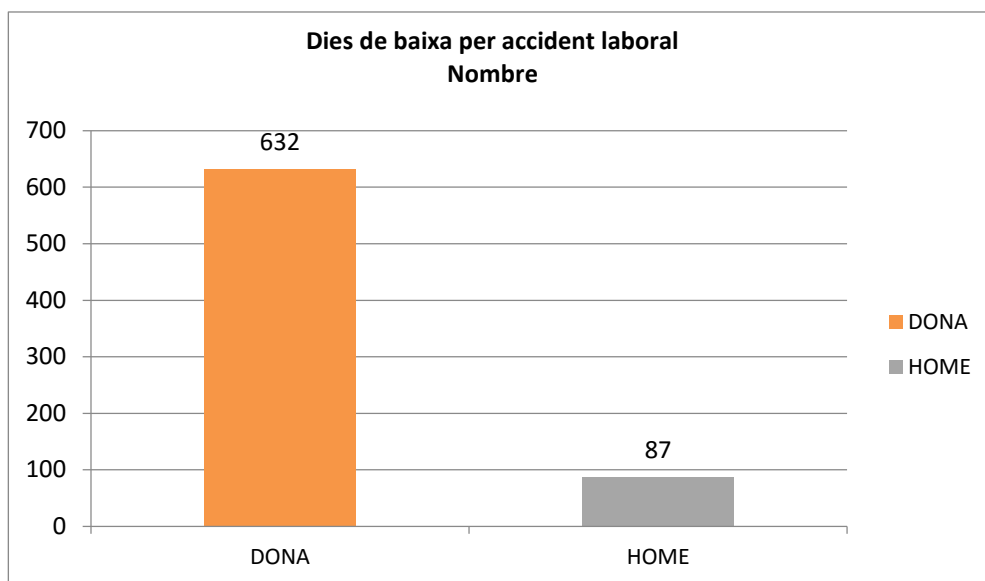
• La dada concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla? Les dades estan una mica desviades respecte al percentatge a la plantilla.	☐	☒
---	--------------------------	-------------------------------------

Accidents de treball per tipologia



	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes quant a la tipologia d'accidents laborals? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu? S'observa una mica més d'incidència d'accidents per mal gest a les dones, un 85 % del total (20), front un 75% del total (4) en els homes.	☒	☐

Dies de baixa per accident laboral



	SI	NO
S'observen diferències entre els dies de baixa per accident laboral entre dones i homes? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu? No s'observen diferències. Els dies de baixa són proporcionals al número d'accidents tant en dones com en homes.	☐	☒
Les dades són coherents respecte al nivell d'accidentalitat de dones i homes? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?	☒	☐

3.4.9.2. Malaltia professional

Baixes mèdiques per malaltia professional per tipologia

En els últims 3 anys (2015, 2016 i 2017) no hi ha hagut baixes mèdiques per malaltia professional.

	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes quant a les baixes mèdiques per malaltia professional? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?	☐	☐
NO APLICA		

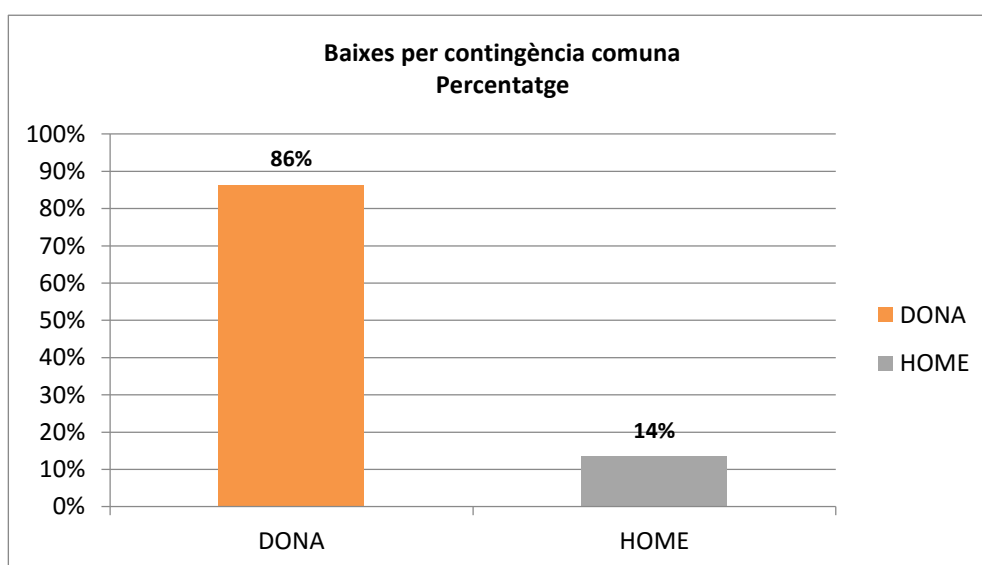
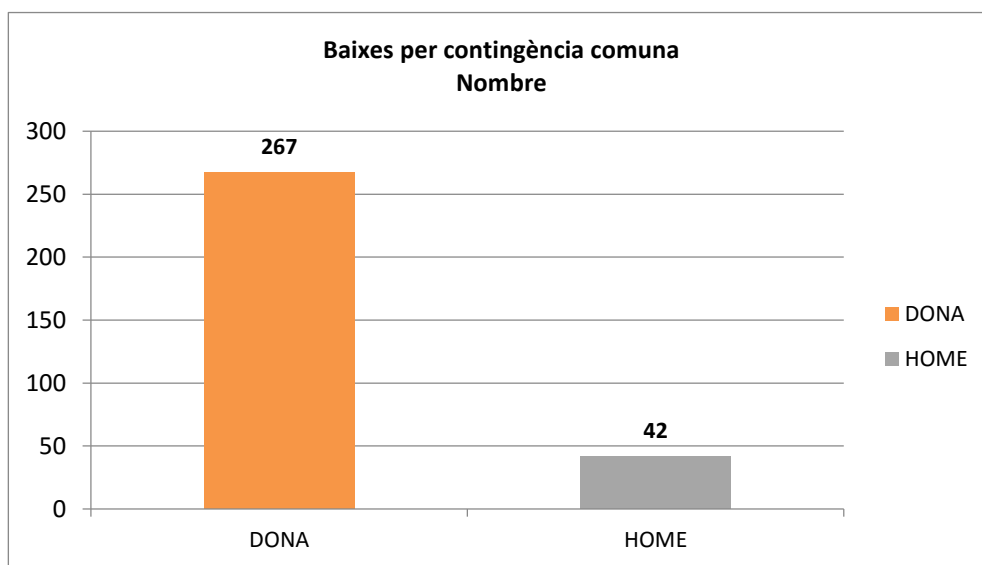
Dies de baixa per malaltia professional

En els últims 3 anys (2015, 2016 i 2017) no hi ha hagut baixes mèdiques per malaltia professional.

	SI	NO
S'observen diferències entre els dies de baixa per malaltia professional entre dones i homes? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?	☐	☐
NO APLICA		

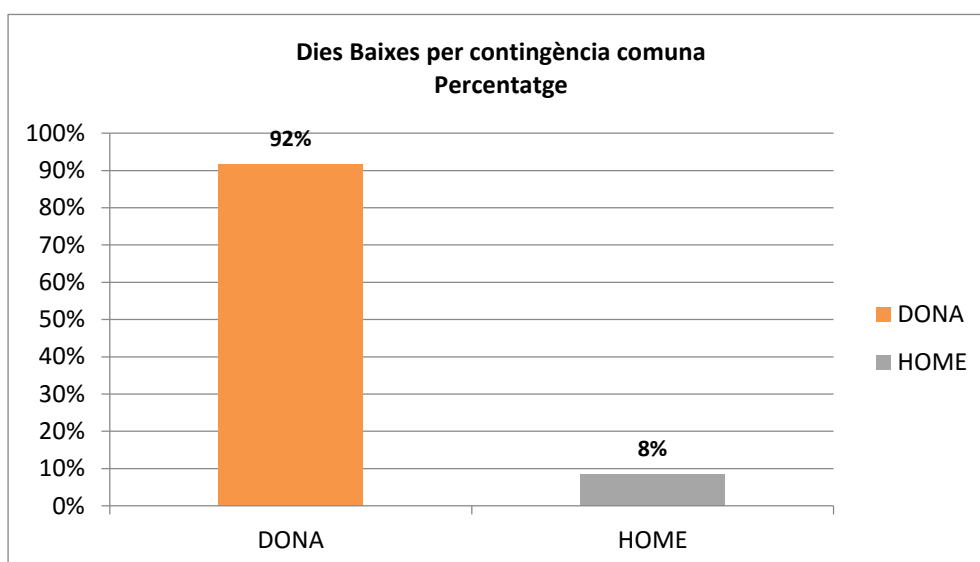
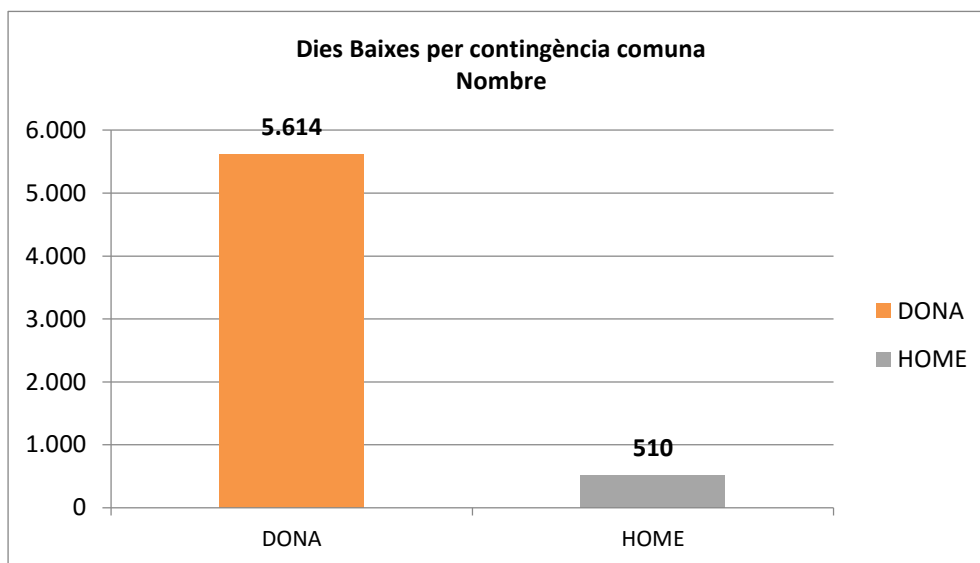
3.4.9.3. Contingència comuna

Baixes mèdiques per contingència comuna



	SI	NO
• S'observen diferències entre dones i homes quant a les baixes mèdiques per contingència comuna? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu? S'observa un percentatge més alt de baixes a les dones, 86%, per sobre del 79 % de representació a la plantilla. En els homes es donen menys baixes, 14%, per sota del 21% de representació a la plantilla. La raó principal és que les baixes més freqüents van associades als llocs de treball on hi ha una càrrega física més elevada i aquests llocs són ocupats principalment per dones.	☒	☐

Dies de baixa per contingència comuna



	SI	NO
S'observen diferències entre els dies de baixa per contingència comuna entre dones i homes? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu? Respecte als dies de baixa el percentatge a les dones és d'un 92% del total, superior al percentatge a la plantilla del 79%. Fent una mitja de dies per persona, surten 26 dies de baixa per cada dona, versus 9 dies de baixa per cada home. Les patologies de les dones acostumen a ser processos d' incapacitat de varies setmanes, i en determinats casos mesos, al ser malalties de tipus psicosocial i/o intervencions quirúrgiques.	☒	☐

3.4.9.4. Conclusions de l'àmbit salut laboral

A continuació es redacten els punts forts i àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit salut laboral	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Incorporació de la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere en la salut laboral</u> Presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut	<u>Incorporació de la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere en la salut laboral</u> - Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL. - Disposar d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere de l'organització. - Formar el personal responsable de la salut en matèria d'igualtat de dones i homes. - Disposar d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere. - Donar a conèixer els riscos específics a que estan exposats als treballadors i treballadores per el fet de ser home o dona. Presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut - Tenir equilibri pel que fa a la presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut.
<u>Protecció de la maternitat i del període de lactància</u> - Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o període de lactància. - Es contemplen mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància. - Es garanteix que les treballadores tinguin coneixement dels riscos que la seva feina pots suposar per a la salut en els períodes d'embaràs o en període de lactància.	<u>Protecció de la maternitat i del període de lactància</u>
<u>Accidents de treball</u> <u>Accidents de treball en el període analitzat</u> <u>Accidents de treball per tipologia</u> <u>Dies de baixa per accident laboral</u> - No existeixen diferències entre els dies de baixa per accident laboral entre homes i dones. - Existeix coherència respecte al nivell d'accidentalitat de dones i homes i els dies de baixa laboral.	<u>Accidents de treball</u> <u>Accidents de treball en el període analitzat</u> - Reduir el nombre d'accidents laborals en dones <u>Accidents de treball per tipologia</u> - Reduir les diferències entre homes i homes pel que fa a la tipologia d'accidents laborals. <u>Dies de baixa per accident laboral</u>

<u>Malaltia professional</u> - No s'han produït baixes mèdiques per malaltia professional durant els últims 3 anys (2015,2016 i 2017).	<u>Malaltia professional</u>
<u>Contingència comuna</u> <u>Baixes mèdiques per contingència comuna</u>	<u>Contingència comuna</u> <u>Baixes mèdiques per contingència comuna</u> - Reduir les diferències entre i homes i dones pel que fa a les baixes mèdiques per contingències comuna. <u>Dies de baixa per contingència comuna</u> - Reduir les diferències entre els dies de baixa per contingència comuna entre dones i homes.

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

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

	SI	NO
• Ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, en l'últim any? En els últims 3 anys (2015, 2016 i 2017) no ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	☐	☒

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

A continuació es redacten els punts forts i 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
<u>Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe</u> - No a estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe en els últims 3 anys.	<u>Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe</u>

4. Objectius

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

A partir d'aquest objectiu general i d'acord amb la diagnosi duta a terme, Fundació Vallparadís planteja assolir en matèria d'igualtat per al si de l'organització els 6 objectius següents:

- **Objectiu 1:** Integrar en la cultura de Fundació Vallparadís el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes
- **Objectiu 2:** Augmentar la presència equilibrada entre dones i homes
- **Objectiu 3:** Garantir l'equitat de gènere en les retribucions dels treballadores i les treballadores
- **Objectiu 4:** Integrar la conciliació de la vida laboral i personal en la cultura organitzativa
- **Objectiu 5:** Definir i posar en pràctica els criteris sobre comunicació i llenguatge inclusiu a Fundació Vallparadís
- **Objectiu 6:** Garantir un entorn segur, saludable i eliminar o disminuir els riscos amb perspectiva de gènere

5. Pla d'acció

El Pla d'acció està conformat per 22 accions que s'aplicaran a tota la Fundació Vallparadís, 1 acció específica pels Centres Sociosanitaris i 1 acció específica per les Residències i Centres de Dia de Discapacitats. Aquestes 22 + 2 accions es duran a terme per aconseguir els 7 objectius generals.

Les 22 + 2 accions són propostes de millora que han sortit del diagnòstic d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, concretament, de les àrees de millora de cada àmbit de diagnosi.

La comissió d'igualtat les ha prioritzat a partir d'una matriu que ha valorat l'impacte, dificultat d'implantació i àmbit temporal de la següent manera:

IMPACTE	DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ	ÀMBIT TEMPORAL	Proposta data implantació
Alt	Alta	Mitjà	2019
Alt	Alta	Curt	2019
Alt	Mitjana	Mitjà	2019
Alt	Mitjana	Curt	2019
Alt	Baixa	Mitjà	2019
Alt	Baixa	Curt	2019
Mitjà	Baixa	Mitjà	2019
Mitjà	Baixa	Curt	2019
Mitjà	Mitjana	Curt	2019
Alt	Alta	Llarg	2020
Alt	Mitjana	Llarg	2020
Alt	Baixa	Llarg	2020
Mitjà	Mitjana	Mitjà	2020
Mitjà	Alta	Curt	2020
Mitjà	Mitjana	Llarg	2020
Baix	Mitjana	Curt	2020
Baix	Baixa	Mitjà	2020
Baix	Baixa	Curt	2020
Mitjà	Baixa	Llarg	2021
Mitjà	Alta	Llarg	2021
Mitjà	Alta	Mitjà	2021
Baix	Alta	Llarg	2021
Baix	Alta	Mitjà	2021
Baix	Alta	Curt	2021
Baix	Mitjana	Llarg	2021
Baix	Mitjana	Mitjà	2021
Baix	Baixa	Llarg	2021

Així doncs s'han estipulat 22 + 2 accions de les quals la seva implementació es realitzarà seguint els següents terminis:

- Accions Globals Fundació Vallparadís (22 accions)
 - 2019: 10 accions (45%)
 - 2020: 9 accions (41%)
 - 2021: 3 accions (14%)
- Acció específica Centres Sociosanitaris (1 acció)
 - 2020: 1 acció (100%)
- Acció específica Residències i Centres de dia de Discapacitats (2 accions)
 - 2021: 1 acció (100%)

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

- a. Nº d'acció: Número identificatiu de l'acció.
- b. Acció: Nom de l'acció realitzada.
- c. Objectiu general: Objectiu que pretén aconseguir per l'organització.
- d. Descripció: Descripció de l'acció que inclou la fitxa.

- e. Persona responsable del seu compliment: Persona que vetllarà perquè l'acció es compleixi segons la descripció prevista.
- f. Recursos de personal: Persones implicades en l'acció.
- g. Recursos econòmics: Cost econòmic de l'acció.
- h. Recursos materials: Eines i materials necessaris per portar a terme l'acció.
- i. Calendari: Timming previst per portar a terme l'acció amb data d'inici i data de finalització.
- j. Indicadors de seguiment i avaluació: Indicador que s'associa a l'acompliment de l'acció.

Val a dir que aquestes accions són les que es duran a terme de manera prioritària, però que a mesura que es vagin executant, les diferents Comissions d'Igualtat en podran identificar d'altres que consideri que donen continuïtat a les executades o bé podrà proposar-ne de noves. En aquest sentit, es farà una revisió anual de l'estat d'execució d'aquestes accions i una reflexió, on podran també participar altres persones de l'organització, per identificar aquestes noves accions

Nº d'acció	Acció
1	Tenir un pla d'igualtat pels anys 2019-2021

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

Descripció
- Realitzar una diagnosi - Elaborar un disseny i planificació de les mesures a portar a terme - Tenir el pla d'igualtat 2019-2021 - Registrar el pla d'igualtat

Persona responsable del seu compliment
Cap de Projectes de Recursos Humans de MT

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Director/a de Recursos Humans de Fundació Vallparadís - Comissió d'igualtat	No aplica	- Eina de diagnosi del Departament de Treball, Afers socials i Famílies

Calendari	Inici	Final
	Gener 2019	Desembre 2019

Indicadors de seguiment i avaluació
• Inscriure el Pla d'igualtat al registre a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social i al del Departament de Treball, afers socials i família.

Nº d'acció	Acció
2	Disposar d'un indicador que mesuri la situació d'igualtat de dones i homes

Objectiu general	Augmentar la presència equilibrada entre homes i dones
-------------------------	--

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

Persona responsable del seu compliment
Cap de Projectes de Recursos Humans de MT

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Director/a de Recursos Humans de Fundació Vallparadís - Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Departament de gestió del talent	No aplica	Indicadors

Calendari	Inici	Final
	Novembre 2019	Desembre 2019

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

Nº d'acció	Acció
3	Negociar amb la Representació legal dels treballadors (RLT), a través de la comissió d'igualtat, aspectes relacionats amb la igualtat d'oportunitats

Objectiu general	Integrar en la cultura de Fundació Vallpradís el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
-------------------------	---

Descripció
Tots els projectes relacionats amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes seran consultats, informats i negociats amb la RLT prèviament a la seva posada en marxa amb la finalitat de fer-los partícips.

Persona responsable del seu compliment
Comissió d'Igualtat

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Comissió d'igualtat - RLT	No aplica	Material necessari per fer la informació i consulta amb la RLT

Calendari	Inici	Final
	Novembre 2019	Desembre 2019

Indicadors de seguiment i avaluació
Nº de reunions negociadores que han mantingut la comissió d'igualtat amb la RLT.

Nº d'acció	Acció
4	Buscar les vies per informar als proveïdors/clients del compromís de l'entitat amb la igualtat d'oportunitats

Objectiu general	Integrar en la cultura de Fundació Vallparadís el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes
-------------------------	---

Descripció
Aconseguir les vies de comunicació més eficaces per informar als proveïdors/clients del compromís de l'entitat amb la igualtat d'oportunitats

Persona responsable del seu compliment
Cap de Projectes de Recursos Humans de MT

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Director/a de Recursos Humans de Fundació Vallparadís - Direcció de Fundació Vallparadís	No aplica	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Novembre 2019	Desembre 2019

Indicadors de seguiment i avaluació
Data de publicació a la web de l'Entitat el compromís amb la igualtat d'oportunitats

Nº d'acció	Acció
5	Implantació del mòdul de formació: Sensibilització per la igualtat d'oportunitats entre homes i dones per les noves incorporacions (2019) Implantació del mòdul de formació: Sensibilització per la igualtat d'oportunitats entre homes i dones pels i comandaments (2020)

Objectiu general	Integrar en la cultura de Fundació Vallparadís el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
------------------	--

Descripció
Posar un mòdul d'acollida de formació obligatòria per als treballadors i treballadores que s'incorporin a Fundació Vallparadís, a les persones responsables de selecció i formació de personal, de compensació i a comandaments., amb l'objectiu d'aconseguir una aproximació dels professionals als conceptes bàsics sobre la igualtat de gènere i fer créixer la perspectiva de gènere en el sí de l'organització.

Persona responsable del seu compliment
Cap de projectes de Recursos Humans de MT

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Director/a de Recursos Humans de Fundació Vallparadís - Departament de Gestió del Talent	Curs online	Plataforma elearning (Campus Virtual de MT)

Calendari	Inici	Final
	Novembre 2019	Desembre 2019

Indicadors de seguiment i avaluació
- Nº de persones formades/Nº de persones incorporades - Nº de persones formades/Nº de persones que participen en els processos de selecció (Departament de Gestió del Talent de RH) - Nº de persones formades/Nº de persones que participen en el procés de determinació de salaris (Departament de Compensació de RH) - Nº de persones formades/Nº de comandaments

Nº d'acció	Acció
6	Facilitar mesures per la coresponsabilitat

Objectiu general	Integrar la conciliació de la vida laboral i personal en la cultura organitzativa
-------------------------	---

Descripció
- Informar mitjançant un tríptic informatiu als treballadors i treballadores sobre els drets derivats de diferents aspectes de conciliació familiar i laboral. - Implantar una prova pilot del Banc de 16 hores amb mesures que permetin la conciliació de la vida professional i personal en aquells departaments i/o llocs de treball que sigui possible.

Persona responsable del seu compliment
Director/a de Recursos Humans de Fundació Vallparadís

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Director/a de Recursos Humans de Fundació Vallparadís - Cap de Projectes de Recursos Humans de MT	- Cost del material informatiu/divulgatiu - Cost de suplència del personal que s'aculli al Banc de les 16g	Material informatiu/divulgatiu

Calendari	Inici	Final
	Novembre 2019	Desembre 2019

Indicadors de seguiment i avaluació
• % de sol·licituds de conciliació concedides (Nº de sol·licituds concedides/Nº de sol·licituds sol·licitades)

Nº d'acció	Acció
7	Promoure l'ús del llenguatge no sexista a l'entitat

Objectiu general	Definir i posar en pràctica els criteris sobre comunicació i llenguatge inclusiu a Fundació Vallparadís
-------------------------	---

Descripció
- Realitzar fitxes de llenguatge no sexista utilitzant la guia de bones pràctiques del Departament de Treball, Afers socials i Família de la Generalitat de Catalunya. - Difondre les fitxes a totes els treballadors i treballadores perquè en siguin coneixedors. - Revisar que tota la documentació escrita i telemàtica de l'empresa per el seu anàlisi, valoració i modificació progressiva en cas de tenir trets sexistes.

Persona responsable del seu compliment
Cap de Projectes de Recursos Humans de MT

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Director/a de Recursos Humans de Fundació Vallparadís	Cost del material de llenguatge no sexista	Material de llenguatge no sexista

Calendari	Inici	Final
	Novembre 2019	Desembre 2019

Indicadors de seguiment i avaluació
• Publicació de fitxes de comunicació de llenguatge no sexista. • % de documentació revisada lliure de trets sexistes.

Nº d'acció	Acció
8	Realitzar una formació específica al personal que té responsabilitat en matèria de comunicació interna i externa sobre la comunicació no sexista.

Objectiu general	Garantir un entorn segur, saludable i eliminar o disminuir els riscos amb perspectiva de gènere
------------------	---

Descripció
Formar de forma específica a les persones que tenen responsabilitat en matèria de comunicació interna i externa sobre la comunicació no sexista.

Persona responsable del seu compliment
Cap de Projectes de Recursos Humans de MT

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Cap de Gestió del Talent de Recursos Humans	No aplica	Curs específic en matèria de comunicació no sexista

Calendari	Inici	Final
	Novembre 2019	Desembre 2019

Indicadors de seguiment i avaluació
% de formació de les persones que tenen responsabilitat en matèria de comunicació interna i externa sobre la comunicació no sexista: Nº de persones formades/ Nº de persones que intervenen

Nº d'acció	Acció
9	Formar de forma específica a les persones que avaluen els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe

Objectiu general	Garantir un entorn segur, saludable i eliminar o disminuir els riscos amb perspectiva de gènere
------------------	---

Descripció
Formar de forma específica a les persones que intervenen en una avaluació de possibles cassos d'assetjament sexual i per raó de gènere.

Persona responsable del seu compliment
Cap de Projectes de Recursos Humans de MT

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Persones que avaluen cassos d'assetjament sexual i per raó de gènere	No aplica (curs del Departament de Treball, Afers Socials i Família)	No aplica (curs del Departament de Treball, Afers Socials i Família)

Calendari	Inici	Final
	Novembre 2019	Desembre 2019

Indicadors de seguiment i avaluació
% de formació de les persones que intervenen en l'avaluació de possibles casos d'assetjament sexual i per raó de sexe: Nº de persones formades/ Nº de persones que intervenen

Nº d'acció	Acció
10	Adreçar a través del campus virtual la pagina d'Intranet on es troba el protocol d'assetjament

Objectiu general	Garantir un entorn segur, saludable i eliminar o disminuir els riscos amb perspectiva de gènere
-------------------------	---

Descripció
- Realitzar la publicació a la Intranet del nou protocol d'assetjament. - Adreçar a través del campus virtual a la pàgina d'Intranet on es troba el protocol d'assetjament.

Persona responsable del seu compliment
Cap de Projectes de Recursos Humans de MT

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Director/a de Recursos Humans de Fundació Vallparadís - Departament de Gestió del Talent	No aplica	No aplica (enllaç online)

Calendari	Inici	Final
	Novembre 2019	Desembre 2019

Indicadors de seguiment i avaluació
Data de publicació.

Nº d'acció	Acció
11	Realitzar campanyes de sensibilització

Objectiu general	Integrar en la cultura de Fundació Vallparadís el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, augmentar la presència equilibrada entre dones i homes i integrar la conciliació de la vida laboral i personal en la cultura organitzativa.
-------------------------	--

Descripció
- Realitzar una campanya de sensibilització que busqui trencar estereotips: "El Talent no té gènere". - Realitzar una campanya de sensibilització que busqui augmentar la coresponsabilitat per part dels professionals homes: "Dedicar temps als teus també és cosa d'homes".

Persona responsable del seu compliment
Cap de Projectes de Recursos Humans de MT

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Director/a de Recursos Humans de Fundació Vallparadís	Cost material de campanyes de sensibilització	Material de campanyes de sensibilització

Calendari	Inici	Final
	Gener 2020	Desembre 2020

Indicadors de seguiment i avaluació
• Campanya d'estereotips: Nº d'incorporacions on el gènere incorporat hagi estat el menys representat. • Campanya de coresponsabilitat: % d'increment de permisos per paternitat respecte l'any anterior.

Nº d'acció	Acció
12	Participar en els premis: Generalitat (COSPE) i/o Ministeri (Certificació)

Objectiu general	Integrar en la cultura de Fundació Vallpradís el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes
-------------------------	--

Descripció
Presentar-nos i aconseguir finançament a les següents convocatòries: • Convocatòria ordinària de subvencions de projectes i activitats per a entitats 2019. Departament de Treball, Afers Socials i Família amb l'objectiu de poder donar sortida accions previstes dins del pla d'igualtat 2019-2021. • Convocatòria del distintiu "Igualdad en la Empresa" del Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad amb l'objectiu de ser reconeguts per les pràctiques d'igualtat que es porten a terme.

Persona responsable del seu compliment
Cap de Projectes de Recursos Humans de MT

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT	No aplica	Els necessaris per presentar-nos als premis/convocatòries

Calendari	Inici	Final
	Gener 2020	Desembre 2020

Indicadors de seguiment i avaluació
• Obtenir les subvencions sol·licitades.

Nº d'acció	Acció
13	Posar en marxa i difondre el servei de la USAP (Unitat de serveis d'ajustament personal i social) - Vetllar pels drets laborals homes i dones víctimes de violència de gènere - Informar dels drets laborals dels treballadors i treballadores víctimes de violència de gènere

Objectiu general	Garantir un entorn segur, saludable i eliminar o disminuir els riscos amb perspectiva de gènere.
-------------------------	--

Descripció
- Disposar d'una figura de suport perquè les víctimes de violència de gènere pugin ser assessorades en l'àmbit laboral. - Fer una comunicació de la posada en marxa d'aquest servei amb la finalitat que la coneguin totes els treballadors i treballadores de Fundació Vallparadís.

Persona responsable del seu compliment
Cap de Projectes de Recursos Humans de MT

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos - Director/a de Recursos Humans de Fundació Vallparadís - Tècnica USAP	No aplica	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Gener 2020	Desembre 2020

Indicadors de seguiment i avaluació
Nº de persones ateses pel servei de la USAP

Nº d'acció	Acció
14	Buscar equilibri incorporant més homes a la Comissió d'igualtat

Objectiu general	Augmentar la presència equilibrada entre dones i homes
-------------------------	--

Descripció
Incorporar a la Comissió d'igualtat més homes amb l'objectiu que el gènere masculí també estigui representat dins de la Comissió d'igualtat.

Persona responsable del seu compliment
Comissió d'igualtat

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Comissió d'igualtat - Director/a de Recursos Humans de Fundació Vallparadís - Cap de Projectes de Recursos Humans MT	No aplica	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Gener 2020	Desembre 2020

Indicadors de seguiment i avaluació
Aconseguir com a mínim un 10% de representativitat del gènere masculí dins de la comissió d'igualtat.

Nº d'acció	Acció
15	Informar i consultar a la plantilla de tots els projectes relacionats amb la igualtat d'oportunitats (a través de la comissió d'igualtat)

Objectiu general	Integrar en la cultura de Fundació Vallpradís el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes
-------------------------	--

Descripció
Tots els projectes relacionats amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes seran consultats i informats a tots els treballadors i treballadores prèviament a la seva posada en marxa amb la finalitat de fer-los partícips.

Persona responsable del seu compliment
Comissió d'igualtat

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Comissió d'igualtat - RLT	No aplica	Material necessari per fer la difusió de la informació

Calendari	Inici	Final
	Gener 2020	Desembre 2020

Indicadors de seguiment i avaluació
Nº de reunions informatives que han mantingut la comissió d'igualtat amb els treballadors i treballadores de Fundació Vallpradís.

Nº d'acció	Acció
16	Valorar en positiu el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora l'entitat (ETT, proveïdors, etc.)

Objectiu general	Integrar en la cultura de Fundació Vallparadís el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
-------------------------	--

Descripció
• Incorporar a en l'avaluació de proveïdors un nou criteri que faci referència a si el proveïdor aconsegueix amb la normativa en matèria d'igualtat. • Informar als proveïdors d'aquest nou criteri d'avaluació.

Persona responsable del seu compliment
Director/a de Recursos Humans de Fundació Vallparadís

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Director/a de Recursos Humans de Fundació Vallparadís - Direcció de Fundació Vallparadís	No aplica	Avaluació de proveïdors

Calendari	Inici	Final
	Gener 2020	Desembre 2020

Indicadors de seguiment i avaluació
• Incorporar a l'avaluació de proveïdors el criteri de puntuació: disposar d'un pla d'igualtat.

Nº d'acció	Acció
17	Fomentar la incorporació i contractació del gènere menys representat

Objectiu general	Augmentar la presència equilibrada entre dones i homes
-------------------------	--

Descripció
Garantir que el model de convocatòria de les places de selecció es prioritzi el gènere menys representat segons el lloc de treball.

Persona responsable del seu compliment
Cap de Projectes de Recursos Humans de MT

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Director/a de Recursos Humans de Fundació Vallparadís - Comissió d'igualtat	No aplica	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Gener 2020	Desembre 2020

Indicadors de seguiment i avaluació
Nº de convocatòries on s'ha incorporat la perspectiva del gènere menys representat.

Nº d'acció	Acció
18	Posar en marxa l'avaluació de l'acompliment

Objectiu general	Garantir l'equitat de gènere en les retribucions dels treballadores i les treballadores
-------------------------	---

Descripció
Establir un sistema d'avaluació de l'acompliment de cada treballador/a que permeti gestionar les possibles promocions i/o desenvolupaments professionals, sense tenir en compte la perspectiva de gènere i per tant, vetllant per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Persona responsable del seu compliment
Directora de Recursos Humans de Fundació Vallparadís

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Director/a de Recursos Humans de Fundació Vallparadís - Departament de Gestió del Talent	Pendent de valorar	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Gener 2020	Desembre 2020

Indicadors de seguiment i avaluació
Nº de professionals homes i nº de professionals dones, a les que se'ls ha avaluat

Nº d'acció	Acció
19	Incorporar dins del procediment de determinació de salaris l'impacte diferencial del gènere

Objectiu general	Garantir l'equitat de gènere en les retribucions dels treballadors i les treballadores
-------------------------	--

Descripció
Establir el circuit i procediment per tal de garantir que tant homes com dones tenen el mateix salari.

Persona responsable del seu compliment
Directora de Recursos Humans de Fundació Vallparadís

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Director/a de Recursos Humans de Fundació Vallparadís - Comandaments/Directors/es de centre - Tènic/a de Selecció	No aplica	Convocatòria de selecció

Calendari	Inici	Final
	Gener 2020	Desembre 2020

Indicadors de seguiment i avaluació
Data de modificació del procediment de compensació

Nº d'acció	Acció
20	Incorporar la figura de l'agent d'igualtat (buscar la persona, formar-la i designar-la)

Objectiu general	Integrar en la cultura de Fundació Vallparadís el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes
-------------------------	---

Descripció
• Seleccionar a la persona que vulgui ser agent d'igualtat a Fundació Vallparadís. • Donar formació en matèria d'igualtat d'oportunitats a la persona designada com agent d'igualtat, amb la finalitat de que disposi dels coneixements necessaris per dur a terme la seva tasca. • S'informarà a la plantilla de la creació de la figura de l'agent d'igualtat, amb l'objectiu que coneguin les seves funcions, ubicació i responsabilitats.

Persona responsable del seu compliment
Comissió d'igualtat

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Comissió d'igualtat - Agent d'igualtat	Cost de la formació	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Gener 2021	Desembre 2021

Indicadors de seguiment i avaluació
• Finalització de la formació corresponent. • Comunicació als treballadors i treballadores de la figura de l'agent d'igualtat.

Nº d'acció	Acció
21	Comunicar a les empreses proveïdores de producte i/o serveis de comunicació que Fundació Vallpradís utilitza la comunicació no sexista i posar de manifest la voluntat de que Fundació Vallpradís col·labori amb proveïdors que també realitzin una comunicació no sexista

Objectiu general	Definir i posar en pràctica els criteris sobre comunicació i llenguatge inclusiu a Fundació Vallpradís
-------------------------	--

Descripció
- Comunicar a través de la pàgina web de Fundació Vallpradís a les empreses proveïdores que Fundació Vallpradís utilitza la comunicació no sexista. - Comunicar a través del contracte a les empreses proveïdores que Fundació Vallpradís utilitza la comunicació no sexista.

Persona responsable del seu acompliment
Directora de Recursos Humans de Fundació Vallpradís/Cap de Projectes de Recursos Humans de MT

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Director/a de Recursos Humans de Fundació Vallpradís - Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Direcció de Fundació Vallpradís	No aplica	Pàgina web Axioma

Calendari	Inici	Final
	Gener 2021	Desembre 2021

Indicadors de seguiment i avaluació
- Data de publicació a la pàgina web on es comunicui a les empreses proveïdores que Fundació Vallpradís utilitza la comunicació no sexista. - Nº de contractes signats amb empreses proveïdores que Fundació Vallpradís utilitza la comunicació no sexista.

Nº d'acció	Acció
22	Disposar d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere Publicar l'estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere

Objectiu general	Garantir un entorn segur, saludable i eliminar o disminuir els riscos amb perspectiva de gènere
-------------------------	---

Descripció
• Que l'estudi de riscos laborals de Fundació Vallparadís inclogui la perspectiva de gènere. • Realitzar una publicació a la Intranet. • Comunicar-ho/difondre-ho als treballadors i treballadores de Fundació Vallparadís.

Persona responsable del seu compliment
Cap de Projectes de Recursos Humans de MT

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Director/a de Recursos Humans de Fundació Vallparadís - Cap de Salut laboral	No aplica	Estudi de riscos laborals

Calendari	Inici	Final
	Gener 2021	Desembre 2021

Indicadors de seguiment i avaluació
• Data de publicació de l'estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere. • Data de publicació a la Intranet. • Data de comunicació als treballadors i treballadores.

Accions específiques dels Centres Sociosanitaris

Nº d'acció	Acció
23	Realitzar accions o mesures per corregir la proporció de contractació indefinida entre dones i homes (més homes eventuais que dones)

Objectiu general	Augmentar la presència equilibrada entre dones i homes
-------------------------	--

Descripció
- Realitzar un estudi de la tipologia de contracte (eventual i indefinit) en funció del gènere - Estudiar-ne les causes - Dissenyar un pack de mesures per garantir que els contractes tant eventuais com indefinits tinguin la mateixa proporció d'homes que de dones.

Persona responsable del seu compliment
Cap de Projectes de Recursos Humans de MT

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Director/a de Recursos Humans de Fundació Vallparadís - Comandaments i/o Directors/es de centre	No aplica	No aplica

Calendari	Inici	Calendari
	Gener 2021	Desembre 2021

Indicadors de seguiment i avaluació
Estudi evolutiu de la contractació segons tipologia de contracte (eventual i indefinit) en funció del gènere abans i després d'haver implementat les mesures.

Accions específiques de les Residències i centres de dia de discapacitats intel·lectuals

Nº d'acció	Acció
24	Aconseguir més participació masculina en la formació contínua

Objectiu general	Augmentar la presència equilibrada entre dones i homes
-------------------------	--

Descripció
Realitzar accions per aconseguir que els homes participin en la formació.

Persona responsable del seu compliment
Cap de Projectes de Recursos Humans de MT

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Director/a de Recursos Humans de Fundació Vallparadís - Comandaments i/o Directors/es de centre	No aplica	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Gener 2021	Desembre 2021

Indicadors de seguiment i avaluació
% de participació d'homes a la formació: Nº d'homes que han participat a la formació/Total de persones que han participat a la formació

6. Calendari de realització de les accions

Nº d'acció	Acció	Calendari
1	Tenir un pla d'igualtat pels anys 2019-2021	2019
2	Disposar d'un indicador que mesuri la situació d'igualtat de dones i homes	2019
3	Negociar amb la Representació Legal dels Treballadors (RLT), a través de la comissió d'igualtat, aspectes relacionats amb la igualtat d'oportunitats	2019
4	Buscar les vies per informar als proveïdors/clients del compromís de l'entitat amb la igualtat d'oportunitats	2019
5	Implantació del mòdul de formació: Sensibilització per la igualtat d'oportunitats entre homes i dones per les noves incorporacions (2019) Implantació del mòdul de formació: Sensibilització per la igualtat d'oportunitats entre homes i dones pels comandaments (2020)	2019
6	Facilitar mesures per la coresponsabilitat	2019
7	Promoure l'ús del llenguatge no sexista a l'entitat	2019
8	Realitzar una formació específica al personal que té responsabilitat en matèria de comunicació interna i externa sobre la comunicació no sexista	2019
9	Formar de forma específica a les persones que avaluen els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe	2019
10	Adreçar a través del campus virtual la pàgina d'Internet on es troba el protocol d'assetjament	2019
11	Realitzar campanyes de sensibilització	2020
12	Participar en els premis: Generalitat (COSPE) i/o Ministeri (Certificació)	2020
13	Posar en marxa i difondre el servei de la USAP	2020
14	Buscar equilibri incorporant més homes a la Comissió d'igualtat	2020
15	Informar i consultar a la plantilla de tots els projectes relacionats amb la igualtat d'oportunitats (a través de la comissió d'igualtat)	2020
16	Valorar en positiu el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora l'entitat (ETT, proveïdors, etc)	2020
17	Fomentar la incorporació i contractació del gènere menys representat	2020
18	Posar en marxa l'avaluació de l'acompliment	2020
19	Incorporar dins del procediment de determinació de salaris l'impacte diferencial del gènere	2020
20	Incorporar la figura de l'agent d'igualtat (buscar la persona, formar-la i designar-la)	2020
21	Comunicar a les empreses proveïdores de producte i/o serveis de comunicació que la Fundació Vallparadís utilitza la comunicació no sexista i posar de manifest la voluntat de que la Fundació Vallparadís col·labori amb proveïdors que també realitzin una comunicació no sexista	2020
22	Disposar d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere Publicar l'estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere	2021

Accions específiques Centres Sociosanitaris

Nº d'acció	Acció	Calendari
23	Realitzar accions o mesures per corregir la proporció de contractació indefinida entre dones i homes (més homes eventuais que dones)	2020

Accions específiques de les Residències i centres de dia de discapacitats intel·lectuals

Nº d'acció	Acció	Calendari
24	Aconseguir més participació masculina en la formació contínua	2021