Pla d'igualtat 2019-2021

Axioma Solucions Integrals i Serveis de Suport Sanitari SA

Novembre 2019

ÍNDEX

	Pàg.
1. Presentació de l'organització	**5**
2. Introducció i metodologia del diagnòstic d'igualtat	**8**
3. La diagnosi per àmbits	**10**
3.1. Cultura i gestió organitzativa	**12**
3.1.1. Treball previ en igualtat	12
3.1.2. Gestió organitzativa i relacions laborals	16
3.1.3. Estructures i participació	17
3.1.4. Comunicació i imatge corporativa	20
3.1.5. Comportaments contraris al valor de la igualtat	21
3.1.6. Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals	22
3.1.7. Conclusions de l'àmbit cultural i gestió organitzativa	25
3.2. Condicions laborals	**27**
3.2.1. Presència de dones i homes a tota l'organització	27
3.2.2. Característiques generals de la plantilla	28
3.2.3. Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització	31
3.2.4. Condicions contractuals de dones i homes	39
3.2.5. Tipologia de jornada de dones i homes	40
3.2.6. Evolució i motius de les extincions de la relació laboral	43
3.2.7. Conclusions de l'àmbit condicions laborals	46
3.3. Accés a l'organització	**48**
3.3.1. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització	48
3.3.2. Procés de selecció i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització	49
3.3.3. Evolució de les contractacions	50
3.3.4. Resultat de l'enquesta d'opinió administrada als professionals	56
3.3.5. Conclusions de l'àmbit accés a l'organització	57
3.4. Formació interna i/o contínua	**59**

3.4.1. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua	59
3.4.2. Gestió de la formació interna i/o continúna i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats	60
3.4.3. Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua	62
3.4.4. Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes	71
3.4.5. Resultat de l'enquesta d'opinió administrada als professionals	72
3.4.6. Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua	73
3.5. Promoció i/o desenvolupament professional	**75**
3.5.1. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció i/o el desenvolupament professional	75
3.5.2. Gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats	76
3.5.3. Participació de dones i homes a la promoció i/o el desenvolupament professional	78
3.5.4. Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals	79
3.5.5. Conclusions de l'àmbit promoció i desenvolupament professional	80
3.6. Retribució	**81**
3.6.1. Política retributiva i com es vetlla per la igualtat entre dones i homes	81
3.6.2. Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial	84
3.6.3. Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals	86
3.6.4. Conclusions de l'àmbit retribució	87
3.7. Temps de treball i coresponsabilitat	**88**
3.7.1. gestió del temps de treball i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats	88
3.7.2. Ús de les diferents mesures	90
3.7.3. Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals	91
3.7.4. Conclusions d el'àmbit temps de treball i coresponsabilitat	93
3.8. Comunicació no sexista	**94**
3.8.1. Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització	94
3.8.2. Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista	96
3.9. Salut laboral	**97**

3.9.1. Gestió de la salut laboral que incorpora la igualtat d'oportuntiats i la prespectiva de gènere	97
3.9.2. Protecció de la maternitat i del periòde de lactància	99
3.9.3. Accidents de treball	100
3.9.4. Malaltia professional	104
3.9.5. Contingència comuna	105
3.9.6. Conclusions de l'àmbit salut laboral	107
3.10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	**109**
3.10.1. Adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge d el'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	109
3.10.2. Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe	111
3.10.3. Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals	112
3.10.4. Conclusions d el'àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	113
4. Objectius	**114**
5. Pla d'acció	**116**
6. Calendari de realització de les accions	**144**

1. Presentació de l’organització

Nom i Raó Social	AXIOMA, Solucions Integrals i Serveis de Suport Sanitari S.A.
Forma jurídica	Societat Anònima
Activitat	9601. Rentat i neteja de peces tèxtils i de pell
Sector	Industrial
Adreça (*) Incloure centres de treball als que faci referència la diagnosi.	C/Sant Antoni 32, 08221 Terrassa
Telèfon	937880307
Web	http://www.axiomasolucions.com/
Correu electrònic	cgraner@mutuaterrassa.es
Persona de contacte	Carla Graner Jordana

AXIOMA Solucions Integrals i Serveis de Suport Sanitari SA és una empresa del grup Mútua Terrassa especialitzada en implantar solucions a les organitzacions de l'àmbit de la salut. Les solucions i productes que ofereix l'entitat neixen en el sector salut i són per al sector salut, posant a disposició dels professionals serveis pensats per aconseguir que se sentin recolzats en tot allò que no és assistencial.

AXIOMA és un projecte que neix per la necessitat d'alliberament d'espais per les activitats assistencials de l'Hospital Universitari MútuaTerrassa, però ràpidament es va transformar, des del primer dia, en una empresa emprenedora que evoluciona adaptant-se als canviants reptes del sector dels serveis de salut per tal de ser un operador de solucions integrals i de serveis de suport sanitari referent en el mercat espanyol, sempre orientant les solucions al punt d'assistència i adequant-les als processos de cada organització.

Les solucions estan focalitzades en el client i tenen com a objectiu la millora de la qualitat, la seguretat, l'eficiència, l'eficàcia, l'especialització i l'evolució tecnològica i organitzativa, a la vegada que la incorporació de les innovacions que altres sectors ja han introduït en aquestes activitats.

El serveis que ofereix AXIOMA són:

- **Tèxtil sanitari:** Disposa d'unes modernes instal·lacions i d'una maquinària altament automatitzada que ens permeten oferir solucions, tant estandarditzades com personalitzades, als nostres clients en matèria de rentat, planxat, plegat i condicionament de roba sanitària, tant plana com d'uniformitat.
- **Instrumental estèri**l: AXIOMA Solucions posa a disposició dels seus clients serveis de desinfecció, descontaminació, alta desinfecció i d'esterilització dels diversos instrumentals i útils sanitaris tant termoresistents com termosensibles.
- **Cobertura quirúrgica:**STERIPAK és un sistema de cobertura quirúrgica que compleix la Norma UNE-EN 13795 en tots els seus aspectes, és reutilitzable. Les seves propietats d'impermeabilitat, antiestàtiques

i ignífugues no es veuen alterades per a la seva reutilització. Cobertura de pacients i cobertura de professionals.

- **Logística Sanitaria Integral:** Amb la incorporació de les noves tecnologies aplicades a la logística, es va permetre l'automatització de processos, la reorganització de tasques i la millora dels nivells d'eficiència, així com eliminar el factor distància en la ubicació dels espais logístics fora de l'hospital, per tal d'ampliar els serveis a altres institucions sanitàries del país.
- **Facility Management:** Vetlla pel correcte funcionament de totes les instal·lacions dels nostres centres de treball amb l'objectiu de garantir una correcta assistencials als nostres usuaris.

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

Amb la informació recopilada, es procedeix a la redacció del diagnòstic, que analitza la situació actual de l'empresa en diferents àmbits i des d'una perspectiva de gènere.

Els àmbits objecte d'estudi són:

- 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'estableixen unes conclusions generals i les possibles àrees de millora.

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

3. La diagnosi per àmbits

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. 2017. Àmbit 2. Condicions laborals. 2017. Àmbit 3. Accés a l'organització. 2014-2017 (últims 4 anys). Àmbit 4. Formació interna i/o contínua. 2015-2017 (últims 3 anys). Àmbit 5. Promoció i/o desenvolupament professional. 2014-2017 (últims 4 anys). Àmbit 6. Retribució. 2017. Àmbit 7. Temps de treball i coresponsabilitat. 2015-2017 (últims 3 anys). Àmbit 8. Comunicació no sexista (és qualitatiu). 2017. Àmbit 9. Salut laboral. 2015-2017 (últims 3 anys). Àmbit 10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. 2015-2017 (últims 3 anys).
Nº de persones en plantilla	178
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. Indiqueu noms i cognoms	<u>Comissió d'igualtat</u> Mª Dolores Morales del Moral. Presidenta del Comitè d'Empresa. Antonia Sánchez Cortés. Membre del Comitè d'Empresa. Anna Taulé Sotillos. Secretària de Direcció de Bugaderia i Esterilització. Estela Romero Fernàndez. Coordinadora de compres. Gemma Muriel Serrano. Tècnica de llicencies. Cristina Giménez Comas. Directora de Recursos Humans d'Axioma. Carla Graner Jornada. Cap de Projectes de Recursos Humans. <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. Cristina Giménez Comas. Directora de Recursos Humans d'Axioma.

3.1. Cultura i gestió organitzativa

3.1.1. 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 2011. A continuació es mostren les principals àrees de millora que es recollien al Pla d'igualtat de l'any 2011 i el seu assoliment:	■	□

ÁMBIT	ÀREAS DE MILLORA	ASSOLIMENT?
Gestió organitzativa	Pel que fa a la difusió externa i de la posada en comú de les pràctiques d'igualtat, s'haurien de definir **accions positives relacionades amb el procés de comunicació i informació cap a la clientela, proveïdors, així com en relació amb altres empreses.**	■
Participació i implicació del personal	En no disposar de **Comissió d'igualtat**, l'empresa haurà de definir aquesta figura.	■
	En relació a l'accés a la informació per a l'elaboració del Diagnòstic i Pla d'Igualtat, l'empresa ha de mantenir a disposició de la RLT tota la documentació relativa als mateixos.	■
	Seria convenient **definir una campanya de difusió i posada en marxa del Pla d'Igualtat**.	■
Llenguatge i comunicació no sexista	**S'hauria de realitzar un estricte control al procés de selecció, especialment en la delimitació dels perfils i redacció de les ofertes**, per a lliurar-los de perjudicis que donin mostres de discriminació directa o indirecta.	■
	És necessària la **revisió del llenguatge dels documents publicats de forma interna i externa perquè compleixin amb l'ús correcte del llenguatge no sexista**, així com **establir mesures per a la sensibilització del personal i la formació de comandaments.**	■

	S'aconsella **la publicació d'una guia per a l'ús d'un llenguatge no sexista i / o la realització d'una campanya de sensibilització**, traslladant recomanacions per a un ús no sexista del llenguatge a l'empresa.	
Participació igualitària en llocs de treball	Com a acció positiva es proposa establir uns **indicadors que proporcionin el percentatge d'homes i dones per categoria professional** i que es facilitin als responsables de la presa de decisió de la incorporació del candidat o la candidata	
	Es suggereix que l'empresa s'asseguri de **fer una descripció objectiva dels llocs de treball** (en els documents de descripció de llocs o en les sol·licituds de cobertura de vacants) per evitar requisits innecessaris, com edat o sexe, i així triar el personal exclusivament en funció de les seves competències tècniques, d'aptitud i actitud.	
	S'haurien d'establir **indicadors de control de la transparència del procés de selecció**. Per exemple: nombre de CCVV rebuts d'homes i dones per a un mateix lloc de treball així com la decisió final de la incorporació (sexe del o la candidata), núm de dones i d'homes contractats respecte al nombre de dones i d'homes que han presentat la candidatura.	
	En el procés de selecció s'hauria de tenir en compte, el nombre d'homes i dones del departament on s'ha produït la vacant i el nombre d'homes i dones de la categoria professional del lloc de treball, d'aquesta manera, **en cas de disposar de dues candidatures (home i dona) en igualtat de condicions, es podrà tenir en compte el sexe menys representat** per fomentar la seva decisió	
Presencia de dones en llocs de responsabilitat	Es recomana que en cas d'haver de incorporar personal a nivell directiu, **a igualtat de condicions entre dos candidats (home i dona) s'incorpori el del sexe menys representat**.	
Política salarial	Es recomana **assegurar que la política salarial garanteixi que en la mateixa categoria professional, per a la mateixa responsabilitat i valoració, els salaris siguin similars** per a homes i dones	

Condicions laborals igualitàries:	Es recomana implantar **un procediment de "entrevista de sortida"** que aporti dades qualitatives dels motius de la baixa, en aquells casos en què sigui raonable desenvolupar-lo (baixes voluntàries, canvi de centre de treball, etc.)			
	Es recomana **repassar periòdicament les dades relatives a les baixes per tal d'assegurar que aquestes es produeixen per motius objectius**, sense relació amb la discriminació per raó de sexe.			
Salut i riscos laborals. Prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe	S'ha de realitzar **un procediment per a la prevenció i gestió dels possibles casos d'assetjament sexual o per raó de sexe**, i / o per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objectes d'aquest tipus d'assetjaments.			
Mobilitat i desplaçament	Es recomana lliurar i analitzar enquestes individuals entre tot el personal, per valorar la possibilitat que l'empresa pugui implementar alguna mesura per afavorir la mobilitat dels treballadors i treballadores.			

- **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 Vallès 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 Vallès 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 *excelencia en responsabilidad* social corporativa 39 º Congrés Internacional d'Hospitals. Chicago , 6 d'octubre de 2015. L'objecte de la Fundació Integràlia Vallès 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 Vallès 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 Vallès. 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 víctimes de violència masclista. En cas afirmatiu, indiqueu com.**	☐	☒

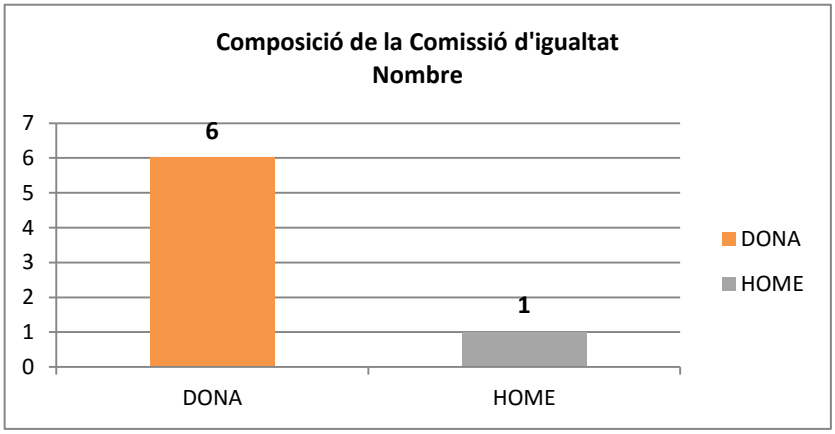
3. 1.2. Gestió organitzativa i relacions laborals

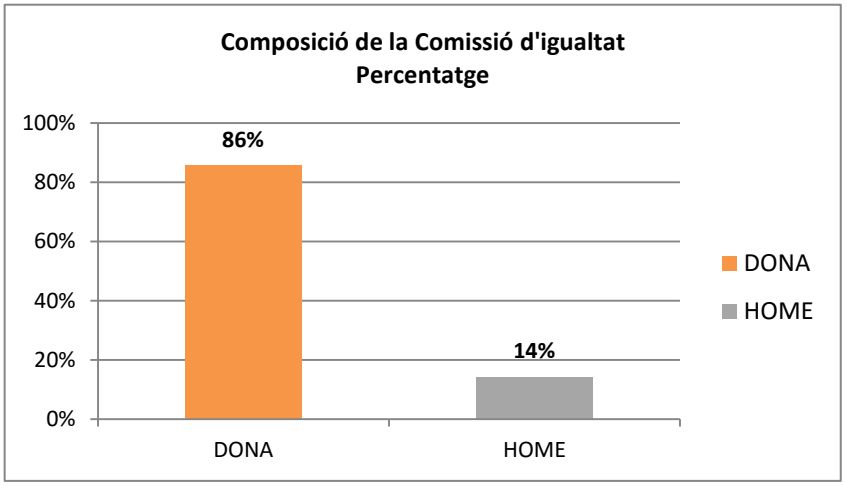
	SI	NO
• **En la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu es troba la igualtat de dones i homes recollida de manera explícita.** **S'expressa en la documentació corporativa i en els convenis col·lectius:** **<u>Documentació corporativa:</u>** En la documentació corporativa es troba la igualtat 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 mes 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 s'aplica a l'organització no recull la igualtat de dones i homes.	☐	☐
• **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. 1.3. Estructures i participació

	SI	NO
• **Existència d'una estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes: Comissió d'igualtat.** **<u>Comissió d'igualtat:</u>** La Comissió d'igualtat està formada per 7 persones, són les següents: - Mª Dolores Morales del Moral. Presidenta del Comitè d'Empresa. - Mº Antonia Sánchez Cortés. Secretària del Comitè d'Empresa - Anna Taulé Sotillo. Secretària de Direcció de Bugaderia i Esterilització. - Estela Romero Fernàndez. Coordinadora de compres. - Gemma Muriel Serrano. Tècnica de llicencies. - Oscar Sambola Tomàs. Director de Recursos Humans d'Axioma. - Carla Graner Jordana. Cap de Projectes de Recursos Humans.	☐	☐

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





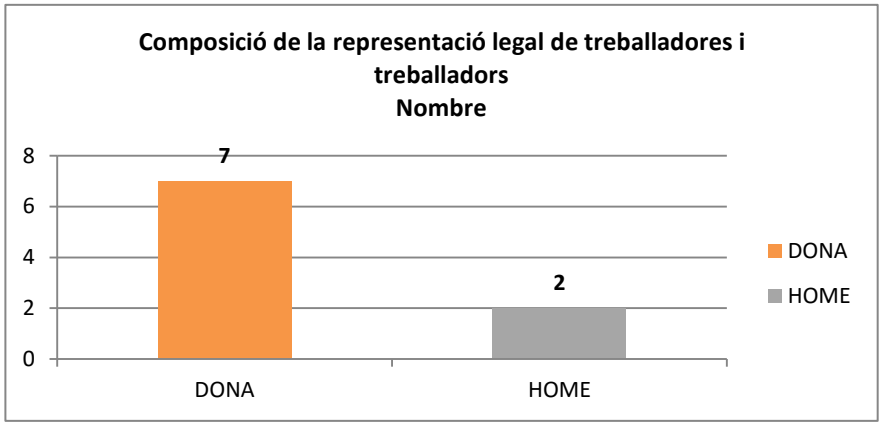
La Comissió d'igualtat està formada per 6 membres, dels quals 5 són dones (86%) i 1 és un home (14%).
Tenint en compte que considerem equilibri que no hi ha equilibri quan el percentatge és de 60-40% o més. No hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la Comissió d'igualtat.
El criteri 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.

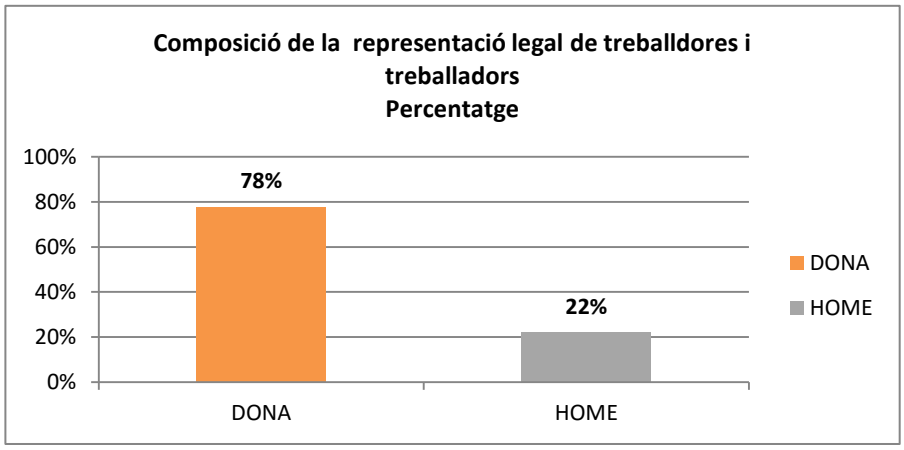
- **Existència dins de l'empresa de la figura de l'agent d'igualtat.**

- **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).
Oscar Sambola. Director de Recursos Humans d'Axioma. Formació bàsica en igualtat d'oportunitats de dones i homes en el treball (10 hores lectives).

• **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 està formada per 9 membres, dels quals 7 són dones (78%) i 2 són homes (22%).
No hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la representació legal de treballadors i treballadores.

3. 1.4. Comunicació i imatge corporativa

	SI	NO
• **Difusió de continguts específics d'igualtat de dones i homes, inclosos continguts contra la violència masclista.** 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.).**	☐	☐

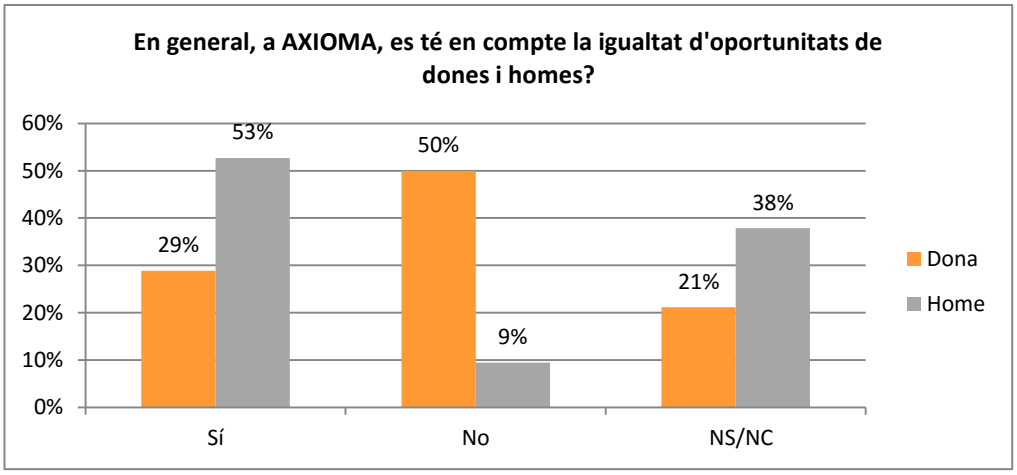
3. 1.5. Comportaments contraris al valor de la igualtat

	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. 1.6. 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	15 (29%)	39 (53%)	**54 (43%)**
No	26 (50%)	7 (9%)	**33 (26%)**
NS/NC	11 (21%)	28 (38%)	**39 (31%)**
Total	52 (100%)	74 (100%)	**126 (100%)**



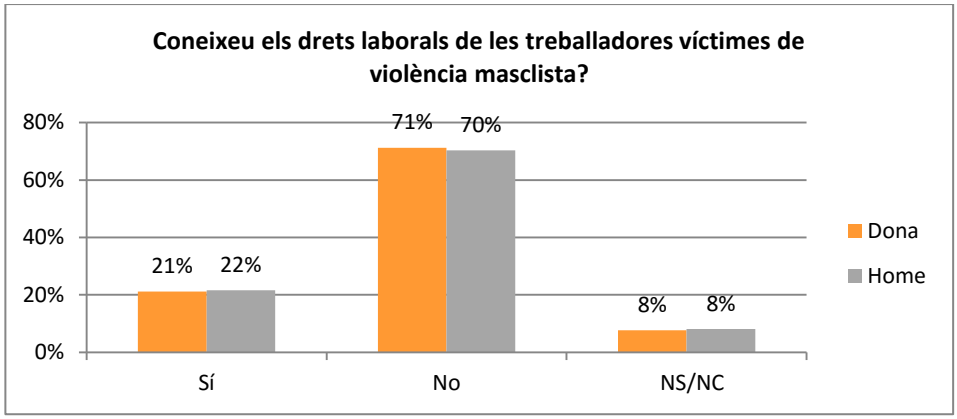
El 43% de les persones enquestades creuen que AXIOMA es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

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

- El 29% de les dones creuen que sí versus el 53% en el cas dels homes.
- El 50% de les dones creuen que no versus el 9% en el cas dels homes.

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

	Dona	Home	**TOTAL**
Sí	11 (21%)	16 (22%)	**27 (21%)**
No	37 (71%)	52 (70%)	**89 (71%)**
NS/NC	4 (8%)	6 (8%)	**10 (8%)**
Total	52 (100%)	74 (100%)	**126 (100%)**

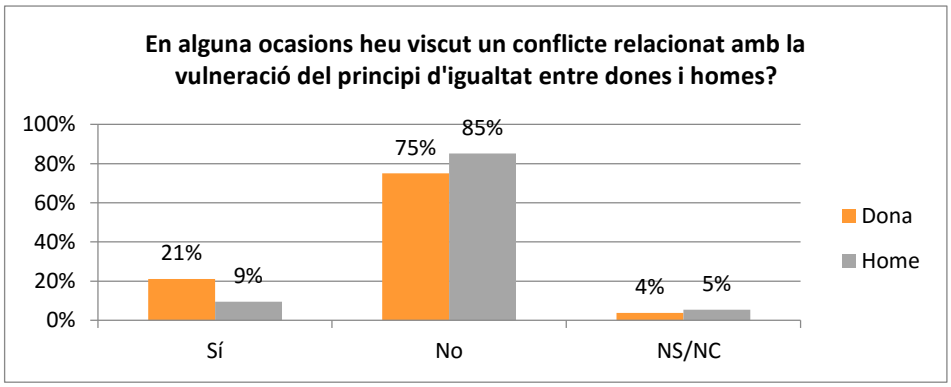


El 71% de les persones enquestades no coneixen els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista.

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	11 (21%)	7 (9%)	**18 (14%)**
No	39 (75%)	63 (85%)	**102 (81%)**
NS/NC	2 (4%)	4 (5%)	**6 (5%)**
Total	52 (100%)	74 (100%)	**126 (100%)**



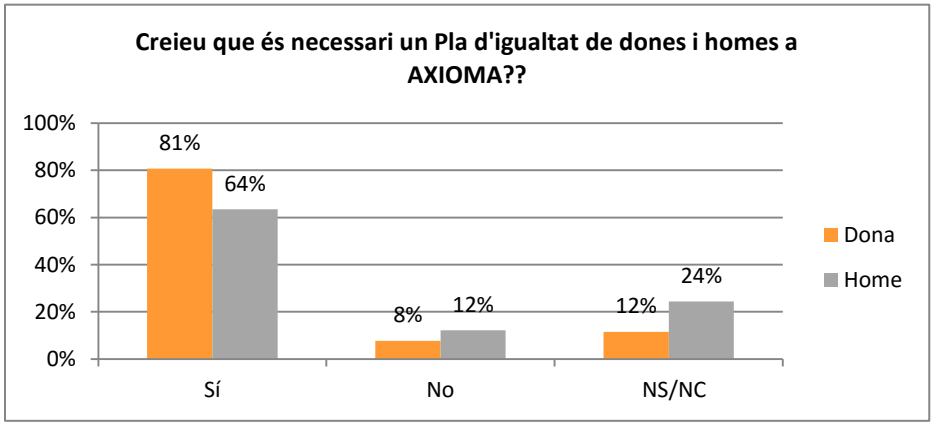
El 81% de les persones enquestades no han viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes.

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

- El 21% de les dones creuen que sí versus el 9% en el cas dels homes.
- El 50% de les dones creuen que no versus el 85% en el cas dels homes.

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

	Dona	Home	**TOTAL**
Sí	42 (81%)	47 (64%)	**89 (71%)**
No	4 (8%)	9 (12%)	**13 (10%)**
NS/NC	6 (12%)	18 (24%)	**24 (19%)**
Total	52 (100%)	74 (100%)	**126 (100%)**



El 71% de les persones enquestades consideren que és necessari un Pla d'igualtat de dones i homes a AXIOMA.

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

- El 81% de les dones creuen que sí versus el 64% en el cas dels homes.
- El 8% de les dones creuen que no versus el 12% en el cas dels homes.

3. 1.7. Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa

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

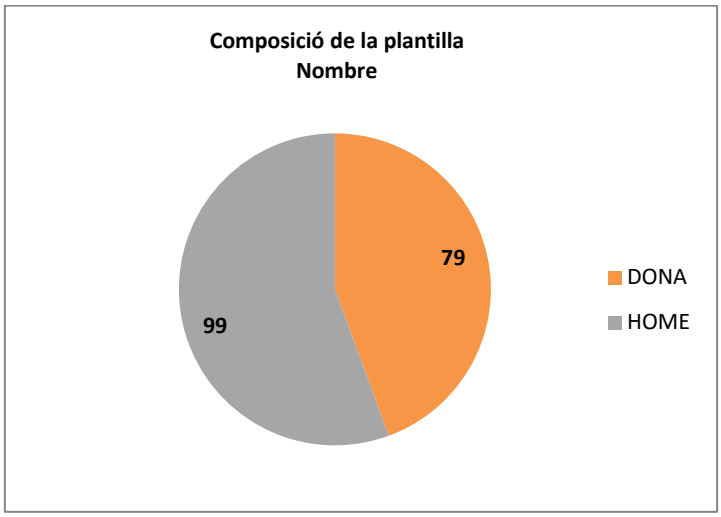
Àmbit cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	**ÀREES DE MILLORA**
Treball previ en igualtat: - Existència d'un pla d'igualtat previ. - Existència d'un pla de responsabilitat social que incorpori la igualtat d'oportunitats.	**Treball previ en igualtat:** - Obtenir alguna certificació o premi relacionat amb la promoció de la igualtat de dones i homes. - Vetllar per els drets laborals de les dones víctimes de violència masclista
Gestió organitzativa i relacions laborals - En la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu es troba la igualtat de dones i homes recollida de manera explicita. - 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.	**Gestió organitzativa i relacions laborals** - Incorporar sistemes de gestió de la qualitat que incloguin indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat de dones i homes.
Estructures i participació - Existència d'una estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. La Comissió d'igualtat. - El Departament de RH compta amb personal format en igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	**Estructures i participació** - 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.
Comunicació i imatge corporativa - Difusió de continguts específics d'igualtat de dones i homes, inclosos continguts contra la violència masclista. - L'organització fomenta o participa en activitats de promoció de la igualtat de dones i homes (jornades, seminaris, programes públics, etc.).	**Comunicació i imatge corporativa** - 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.).

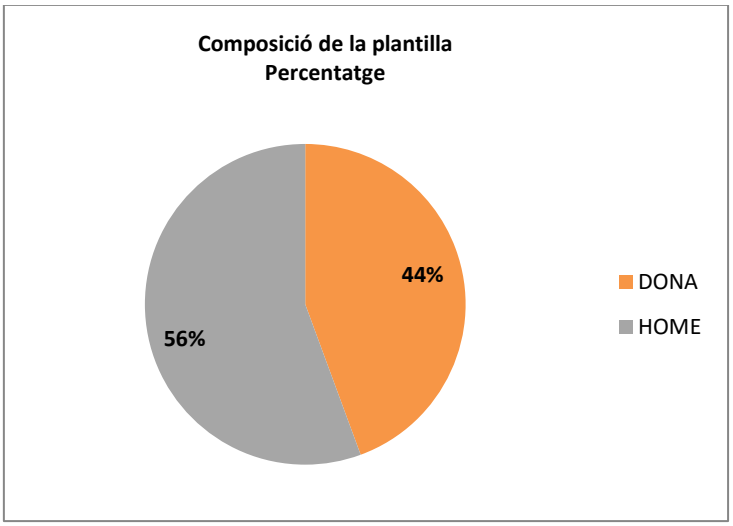
Comportaments contraris al valor de la igualtat - No s'han produït a l'organització dificultats o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes.	**Comportaments contraris al valor de la igualtat**
Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals - El 43% de les persones enquestades creuen que AXIOMA es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. - El 81% 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 masclista. - Tenir un Pla d'igualtat de dones i homes a AXIOMA.

3. 2. Condicions laborals

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

Dades plantilla total

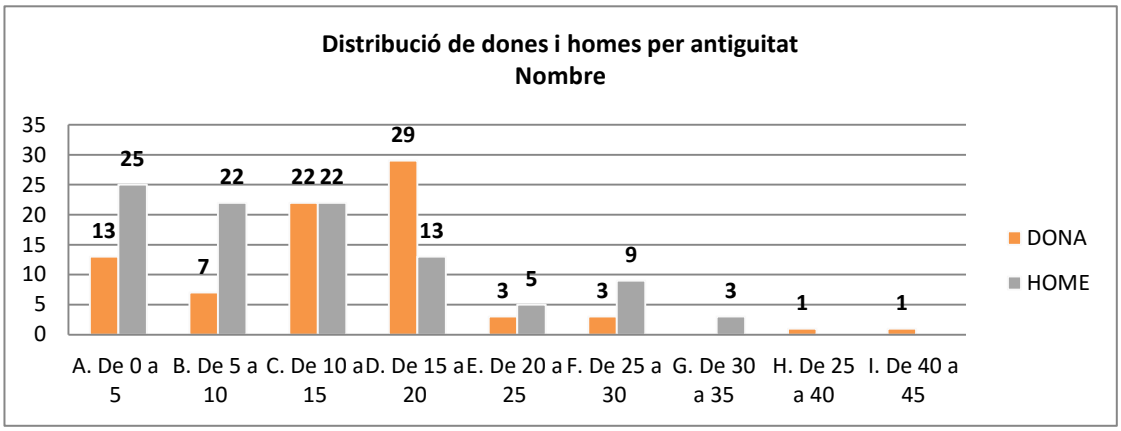


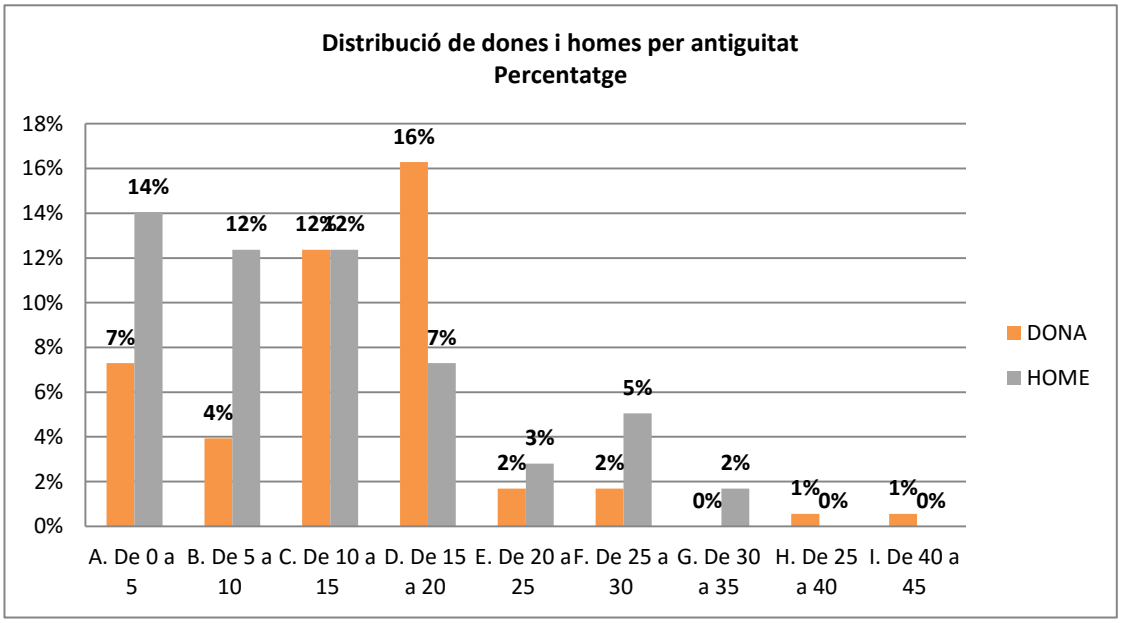


	SI	NO
• **Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla?** La plantilla total està formada per 178 treballadors, dels quals 79 són dones (44%) i 99 són homes (56%). Tenint en compte que considerem equilibri que no hi ha equilibri quan el percentatge és de 60-40% o més. No 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?**	☑	☐

3.2.2. Característiques generals de la plantilla

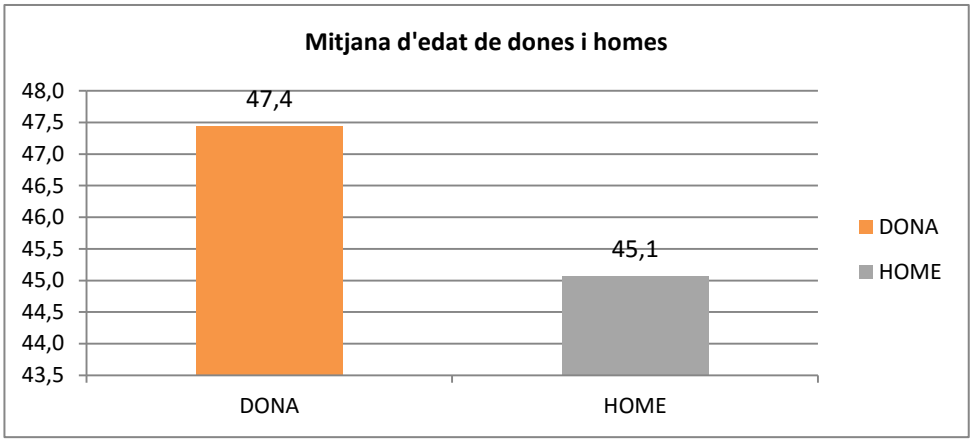
Distribució de la plantilla per antiguitat

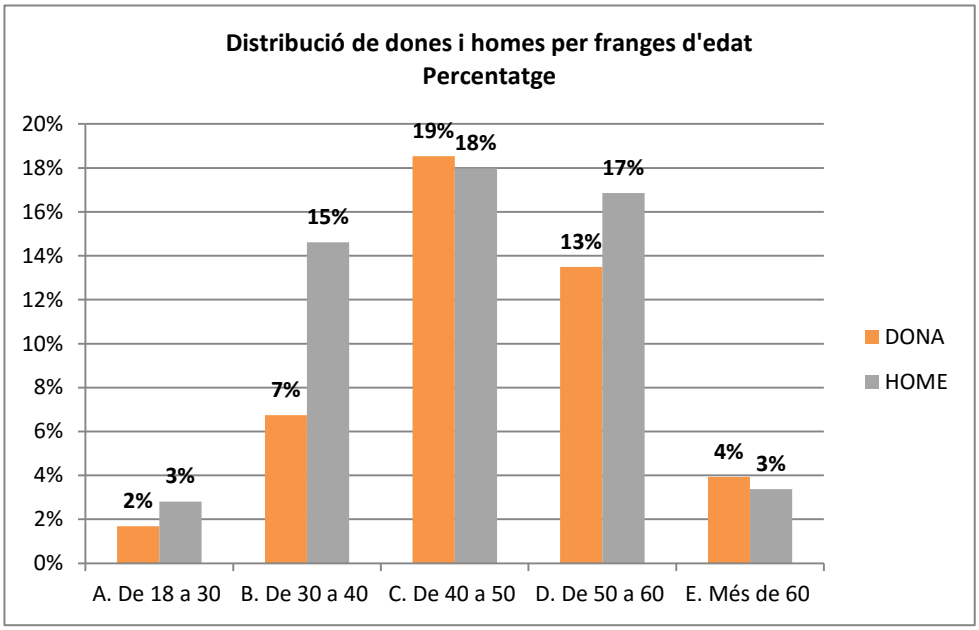




	SI	NO
• **Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat? En cas afirmatiu, en quines? Quina explicació hi trobeu?** La distribució de la plantilla segons antiguitat s'ha organitzat per trams. El 51% de la plantilla té una antiguitat d'entre 10 i 20 anys d'antiguitat. La distribució de dones i homes per antiguitat es comporta de forma diferent. Mentre que la presència de dones és major entre els 10 i 20 anys d'antiguitat, els homes entre els 5 i 15 anys d'antiguitat.	■	□

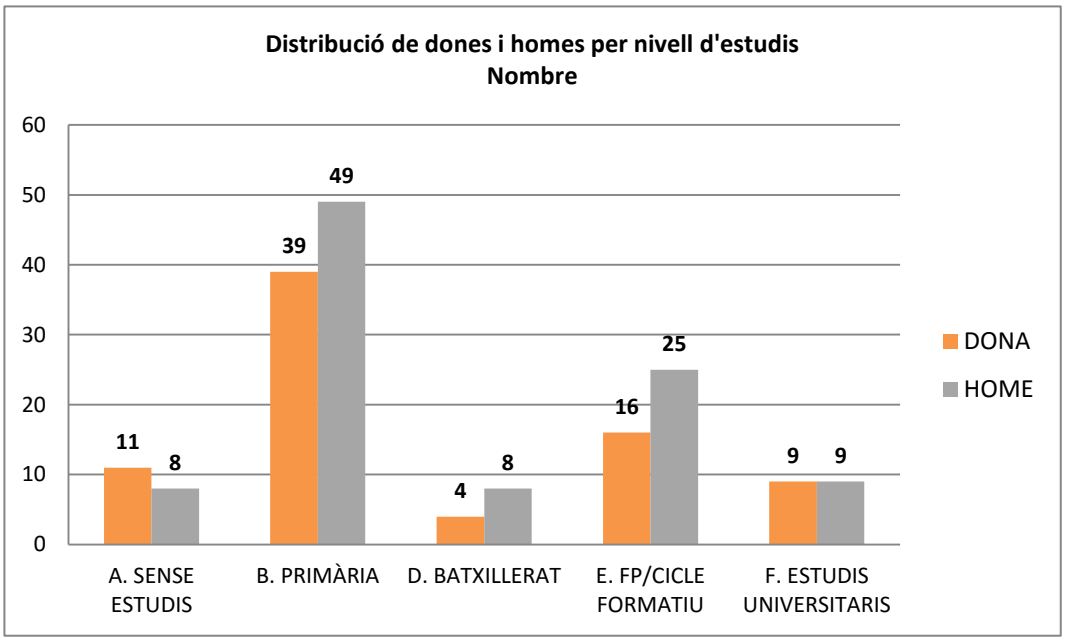
Distribució de la plantilla per edat

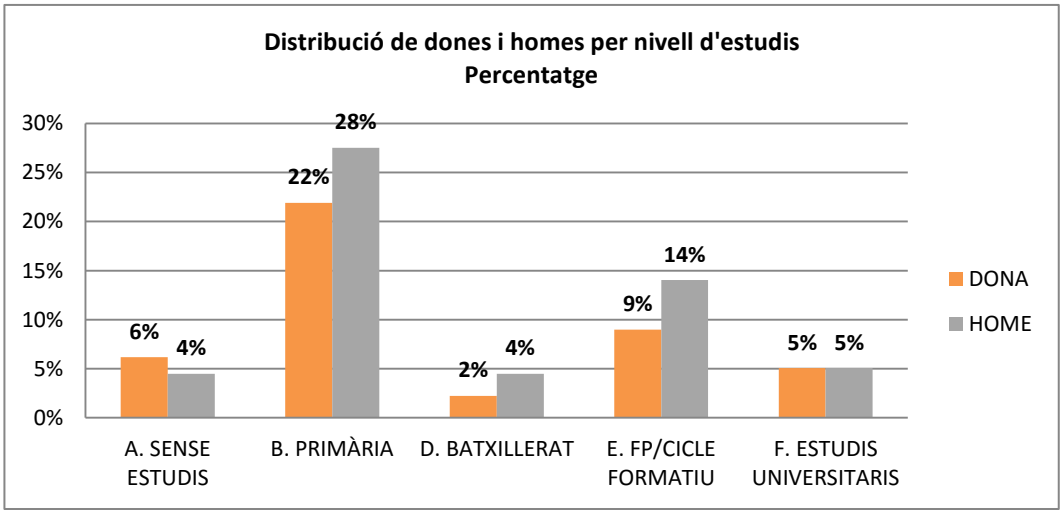




	SI	NO
• **Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'edat? En cas afirmatiu en quines franges es concentren més homes o dones?** **Quina explicació hi trobeu?** La distribució de la plantilla segons edat s'ha organitzat per franges d'edat. El 67% de la plantilla té entre 40 i 60 anys. No hi ha diferències entre homes i dones a les diferents franges d'edat, la distribució és molt similar de dones i homes i les diferències existents són explicables segons la proporcionalitat de dones (44%) i homes (56%) a la plantilla.	☐	■

Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats

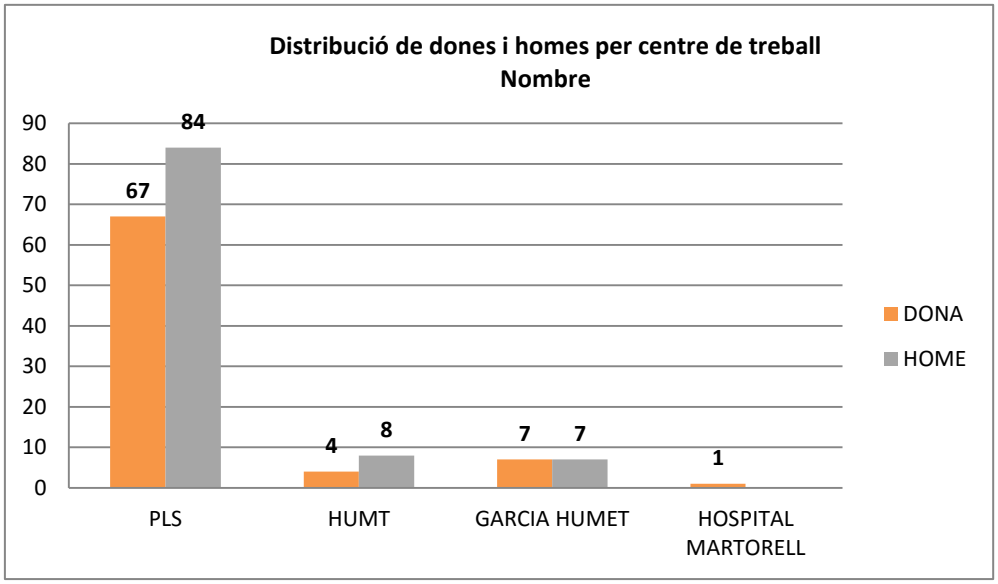


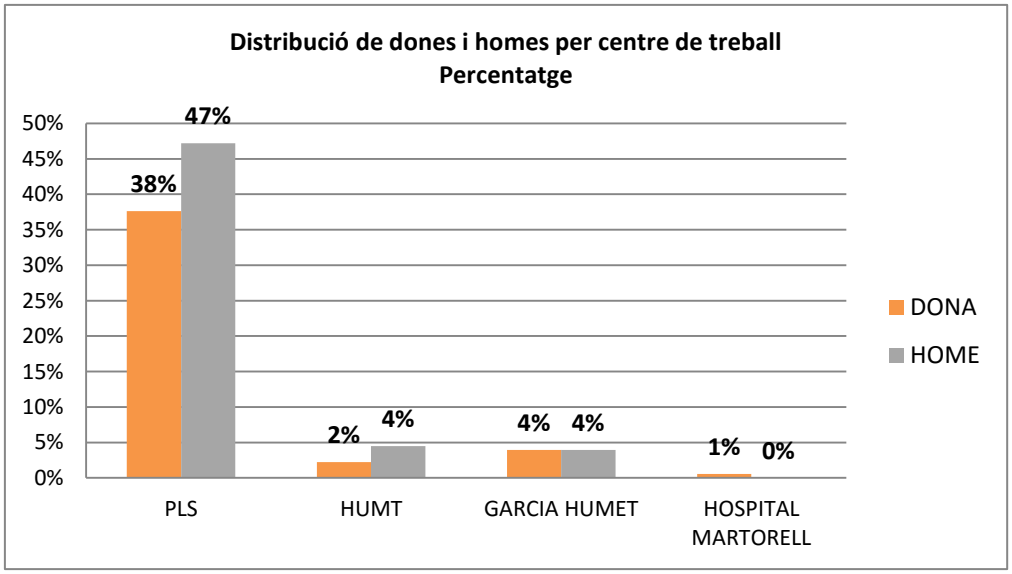


	SI	NO
• **Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al nivell de formació? En cas afirmatiu, quines?** El 50% de la plantilla té estudis primaris. No hi ha diferències significatives entre homes i dones segons el nivell d'estudis finalitzat, la distribució de dones i homes és molt similar les diferències existents són explicables segons la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.	☐	☒

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

Distribució de la plantilla per centre de treball

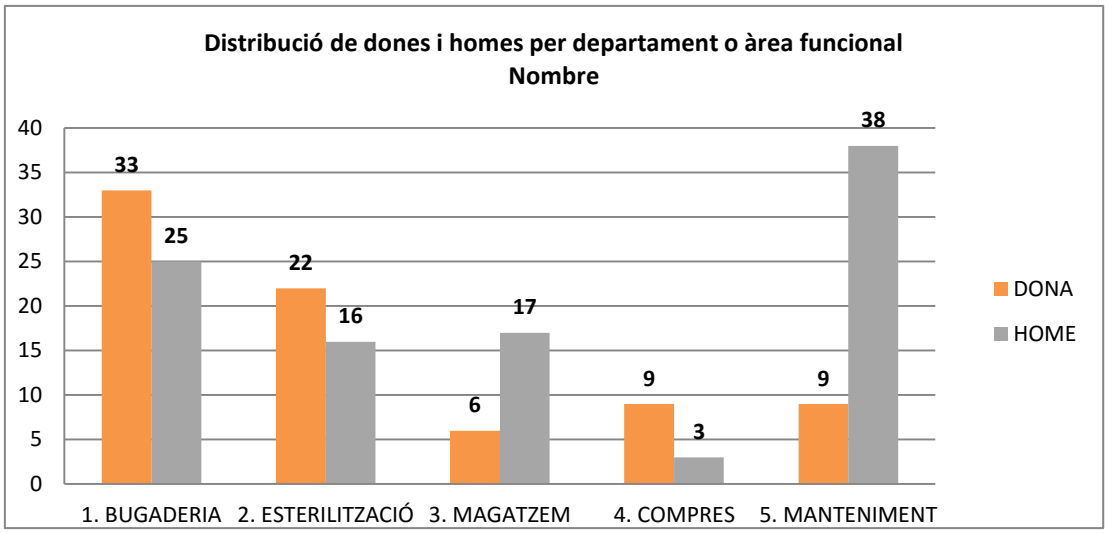


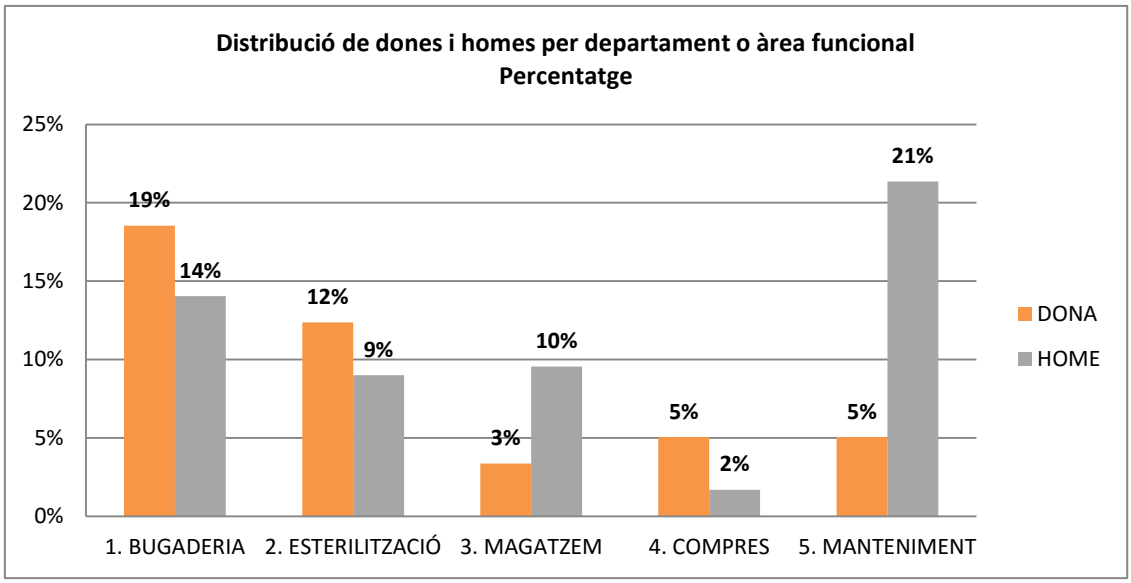


	SI	NO
• **Hi ha centres de treball amb més presència masculina o femenina?** **En cas afirmatiu, en quins centres de treball es concentres més dones o homes? Quina explicació hi trobeu?** La distribució de la plantilla segons centre de treball s'ha organitzat en els següents grups: Garcia Humet, Hospital de Martorell, Hospital Universitari Mútua Terrassa (HUMT) i Parc Logístic de Salut (PLS). No hi ha diferències significatives entre homes i dones segons el centre de treball, la distribució és molt similar i les diferències existents són explicables segons la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.	☐	■

El 85% de la plantilla està ubicat al PLS (38% de la plantilla son dones i el 47% son homes). Això és degut que l'activitat de manteniment i de magatzem, que es realitza el PLS, està formada bàsicament per plantilla de gènere masculí.		

Distribució de la plantilla per departaments o àrees funcionals.



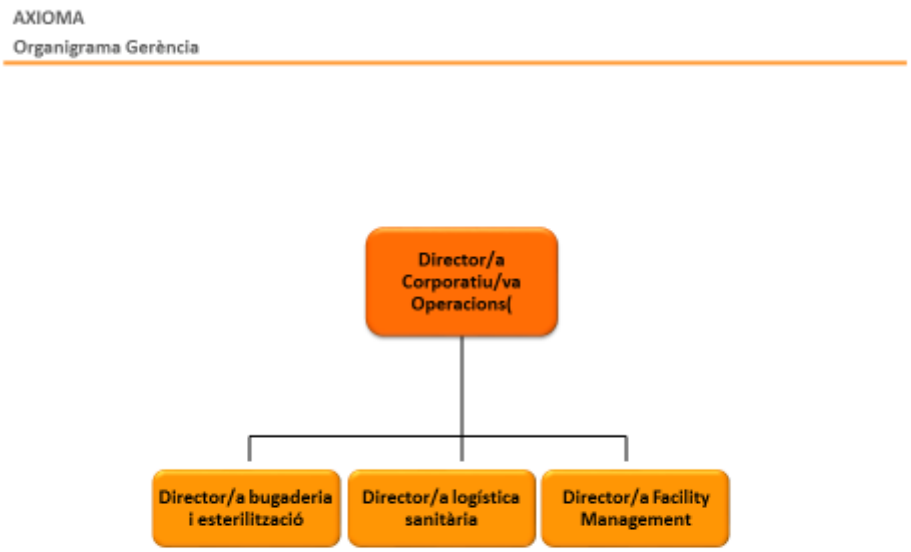


	SI	NO
• **Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a tots els departaments?**	☐	☐
• **Hi ha algun departament on hi hagi un percentatge important de dones/homes? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?**	☐	☐

El percentatge d'homes en les activitats de magatzem (10%) i manteniment (21%) és superior al percentatge de dones. El candidat que es presenta per ocupar llocs de treball tant de magatzem com de manteniment és majoritàriament masculí.		

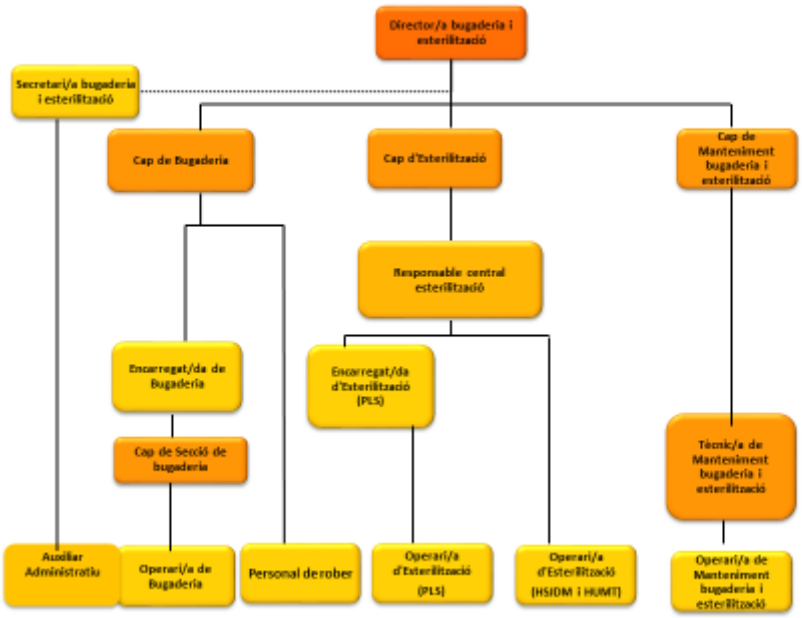
Distribució de la plantilla per nivell professional.

ORGANIGRAMA DE L'ORGANITZACIÓ:



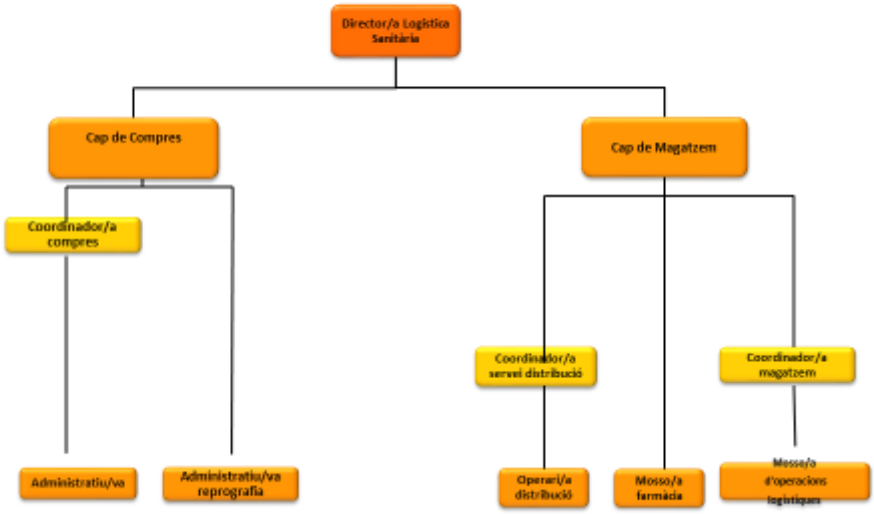
AXIOMA

Organigrama Bugaderia i Esterilització



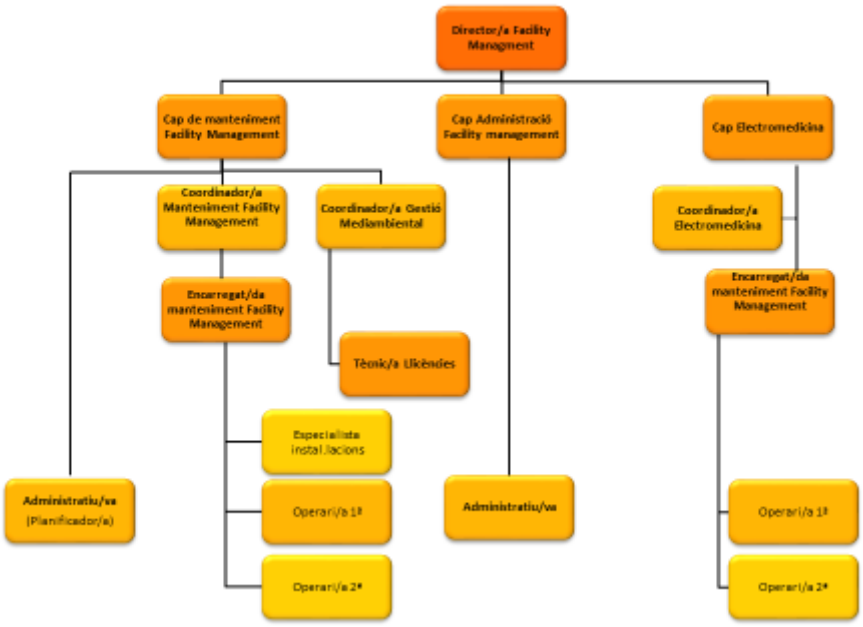
AXIOMA

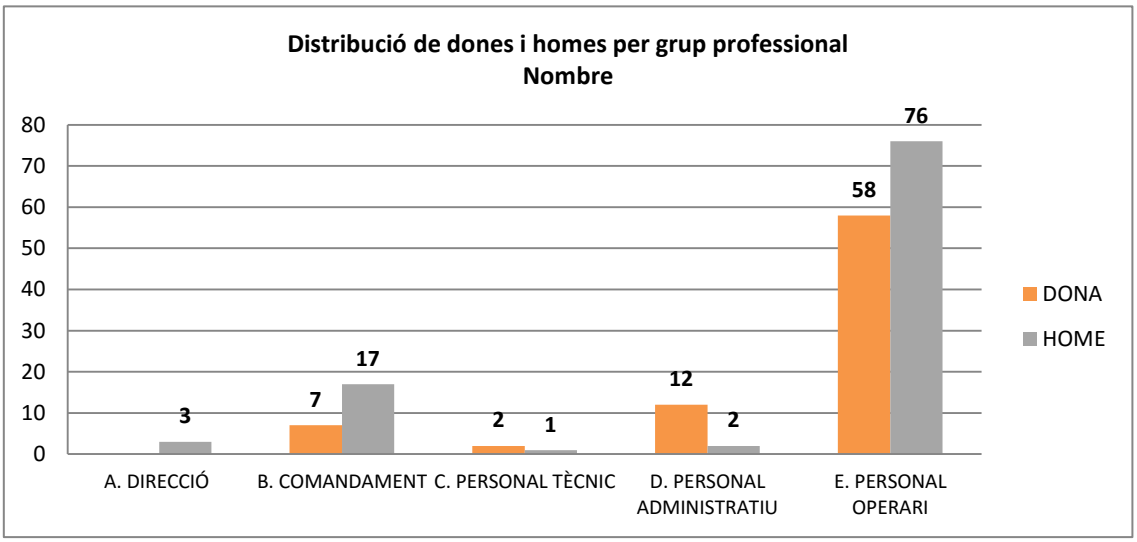
Organigrama Logística Sanitària

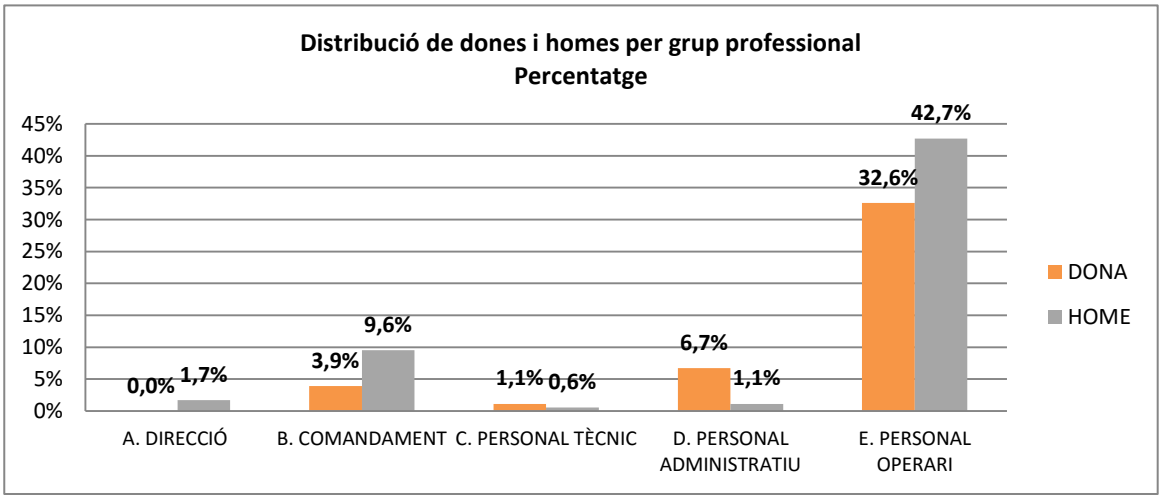


AXIOMA

Organigrama Facility Management

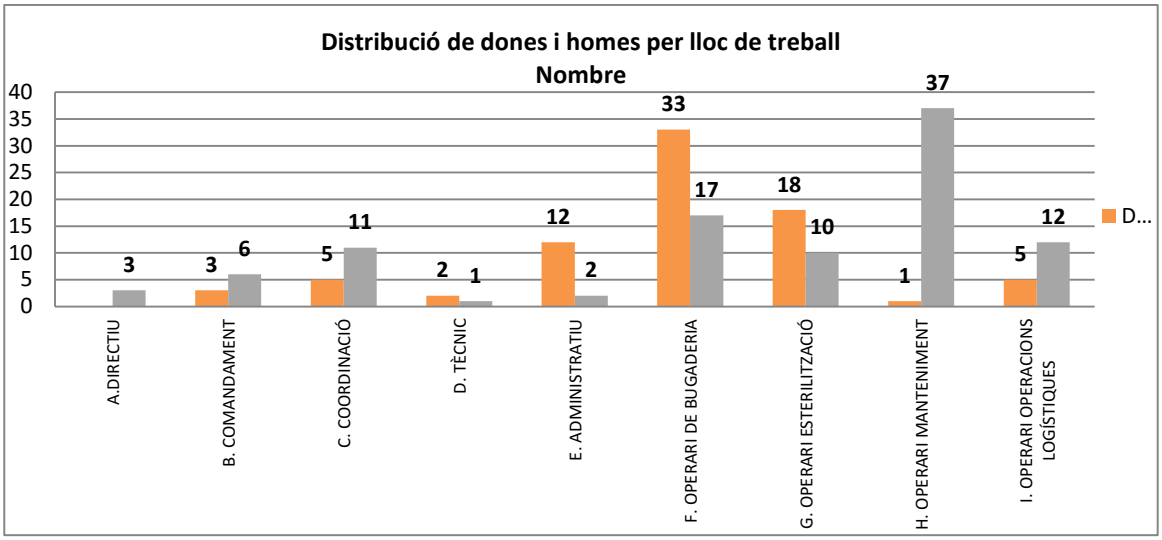


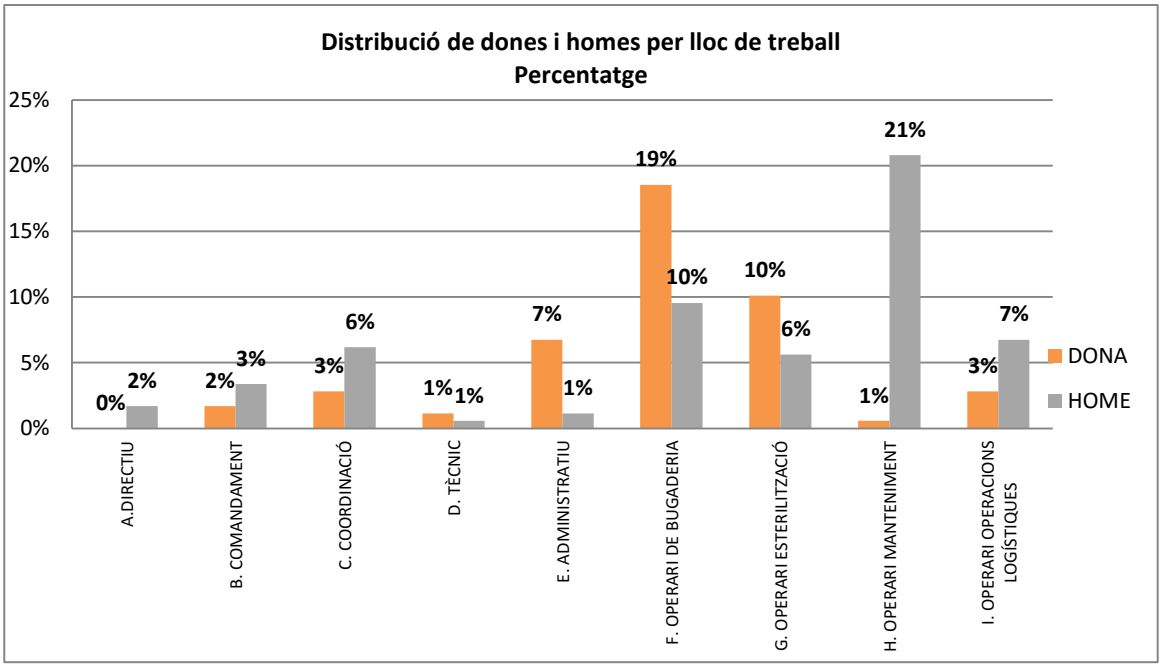




	SI	NO
• **En quina proporció estan representades les dones a l'equip directiu? I al col·lectiu de comandaments intermedis?** A l'equip directiu el percentatge de representació de dones és inexistent, mentre que al equip de comandaments el percentatge de dones és del 3,9% i el d'homes del 9,6%.	☐	☐
• **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 directiu el percentatge de dones és del 0% i el d'homes del 1,7% (3 homes). Al nivell de comandaments el percentatge de dones és del 3,9% (7 dones) i el d'homes del 95,6% (17 homes). Al nivell de personal tècnic percentatge de dones és del 1,1% (2 dones) i el d'homes del 0,6% (1 home). Al nivell de personal administratiu el percentatge de dones és del 6,7% (12 dones) i el d'homes del 1,1% (2 homes). Al nivell de personal operari el percentatge de dones és del 32,6 % (58 dones) i el d'homes del 42,7% (76 homes). Observem una major presencia d'homes en els nivells de direcció, comandaments, personal tècnic i personal operari. I, una major presència de dones en el nivell personal administratiu. Aquesta diferència es deu a que el candidat que es presenta per ocupar aquests llocs de treball és representatiu de cada gènere.	■	☐
• **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 administratiu i els homes en l'equip de directius, comandaments, personal tècnic i personal operari. Aquesta diferència es deu a que el candidat que es presenta per ocupar aquests llocs de treball és representatiu de cada gènere.	■	☐
• **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?**	☐	■

Distribució de la plantilla per lloc de treball.



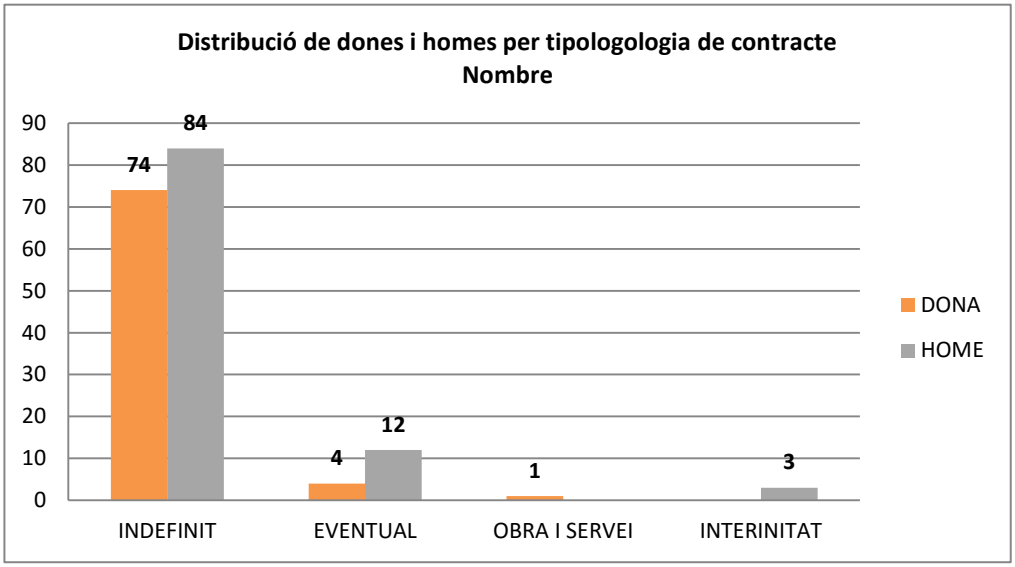


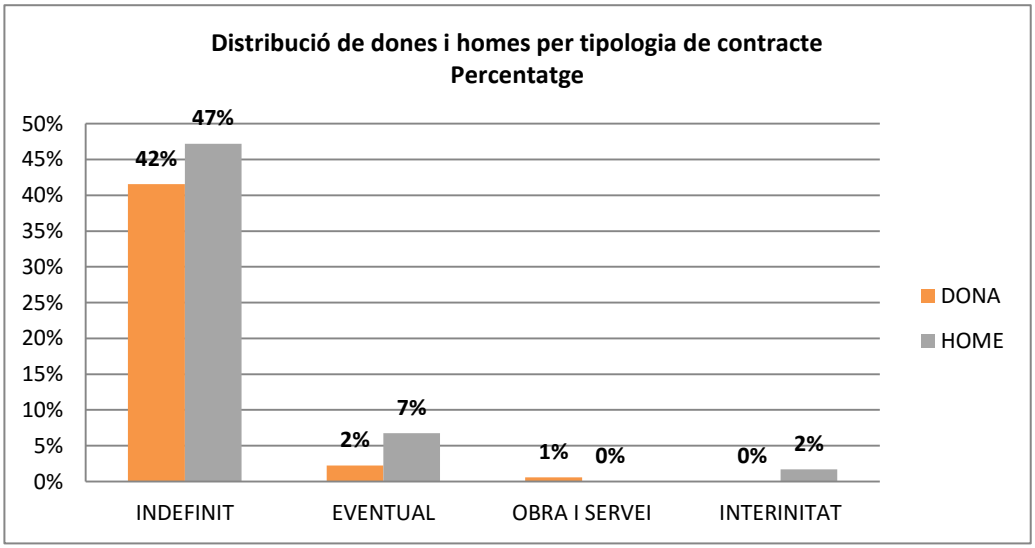
	SI	NO
• **Hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes als diferents llocs de treball?** **En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?** Hi ha més presència d'homes els llocs de treball: directiu, comandament, coordinació, operari de manteniment i operari d'operacions logístiques. Hi ha més presència de dones els llocs de treball: administratiu, operari de bugaderia i operari d'esterilització.	☐	☐

Aquesta diferència es deu a que el candidat que es presenta per ocupar aquests llocs de treball és representatiu de cada gènere.		
• **Es concentren les dones o els homes en determinats llocs de treball?** **En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?** Es concentren els homes en el lloc de treball operari de manteniment. Es concentren les dones en el lloc de treball operari de bugaderia i operari d'esterilització. Aquesta diferència es deu a que el candidat que es presenta per ocupar aquests llocs de treball és representatiu de cada gènere.	☒	☐

3.2.4. Condicions contractuals de dones i homes

Distribució de la plantilla per tipologia de contracte.

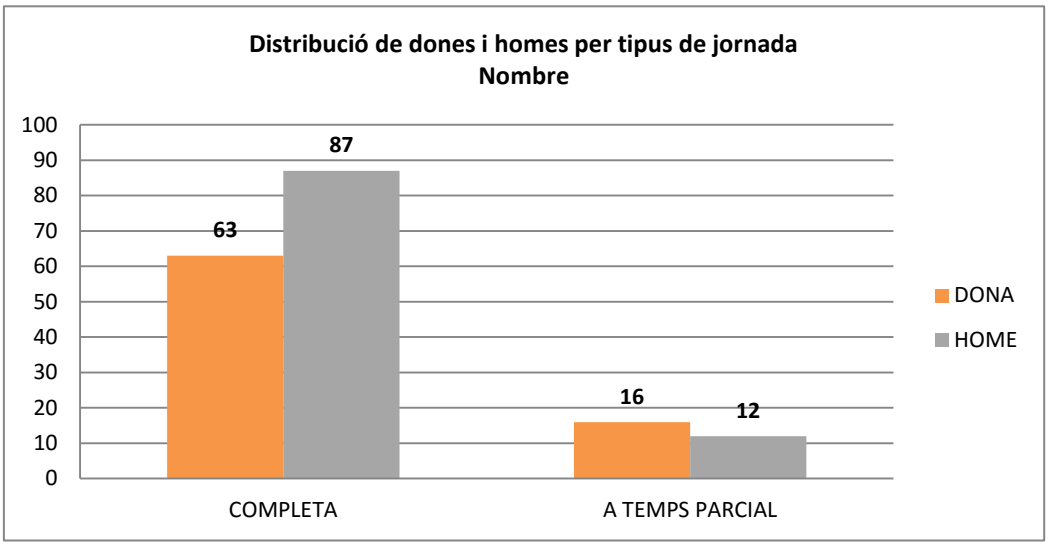


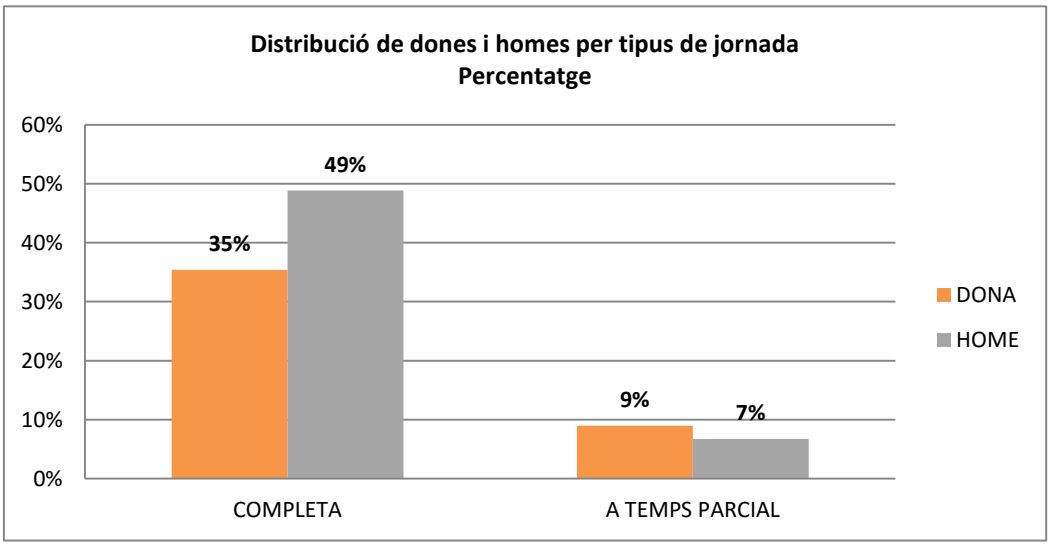


	SI	NO
• **Tenint en compte les dades, com és la situació de dones i homes pel que fa a la temporalitat?** **El 89% dels contractes són indefinits. El percentatge de contractes temporals és molt baix.** La distribució de dones i homes és molt similar les diferències existents són explicables segons la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.	☐	☐
• **Es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contracte?** **En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?**	☐	☐

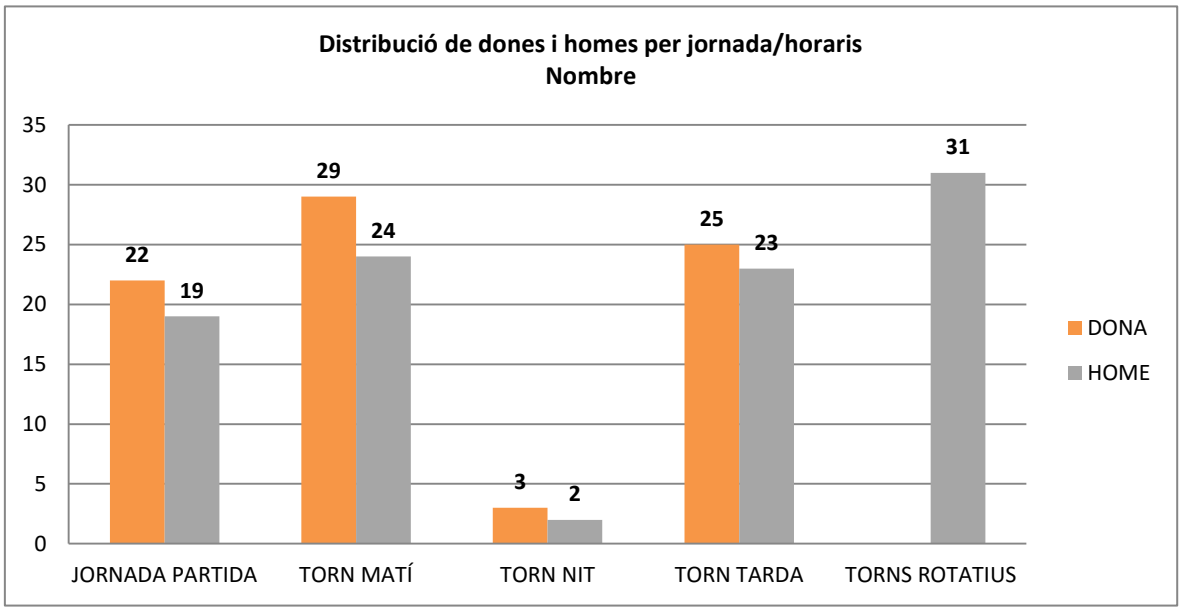
3.2.5. Tipologia de jornada de dones i homes

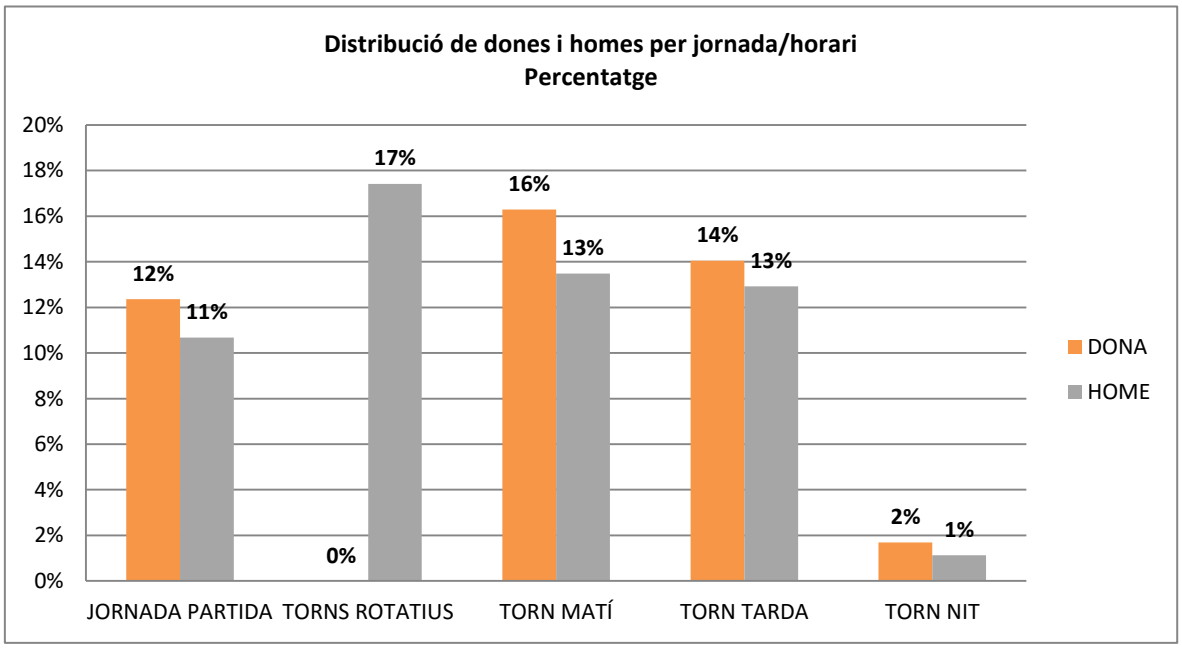
Distribució de la plantilla per tipus de jornada





Distribució de la plantilla per tipus de jornada/horaris





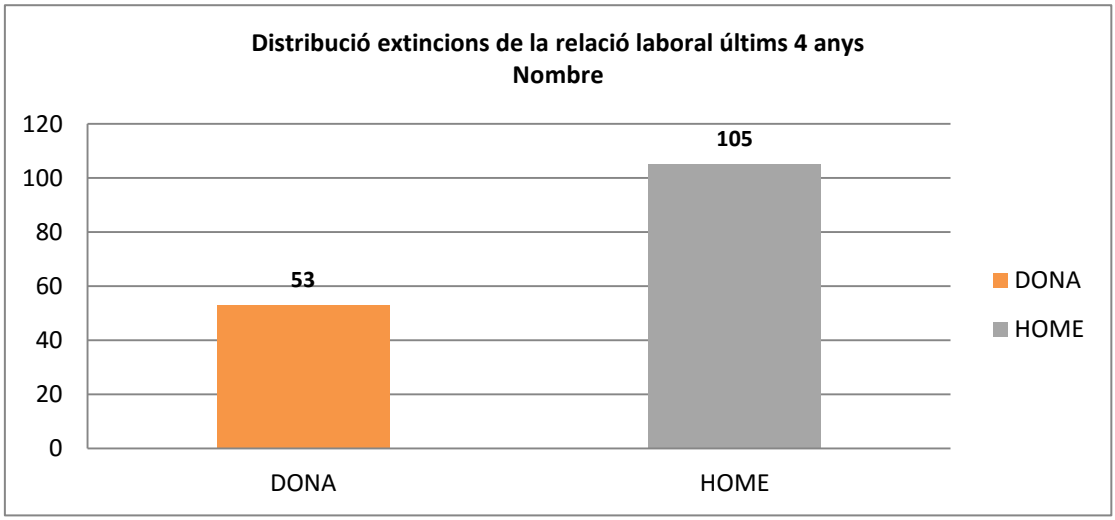
	SI	NO
• **Hi ha diferències entre dones i homes als diferents tipus de jornada?** **En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?** El 84% de la plantilla té jornada completa i el 16% jornada parcial. La distribució és molt similar i les diferències existents són explicables segons la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.	☐	☒

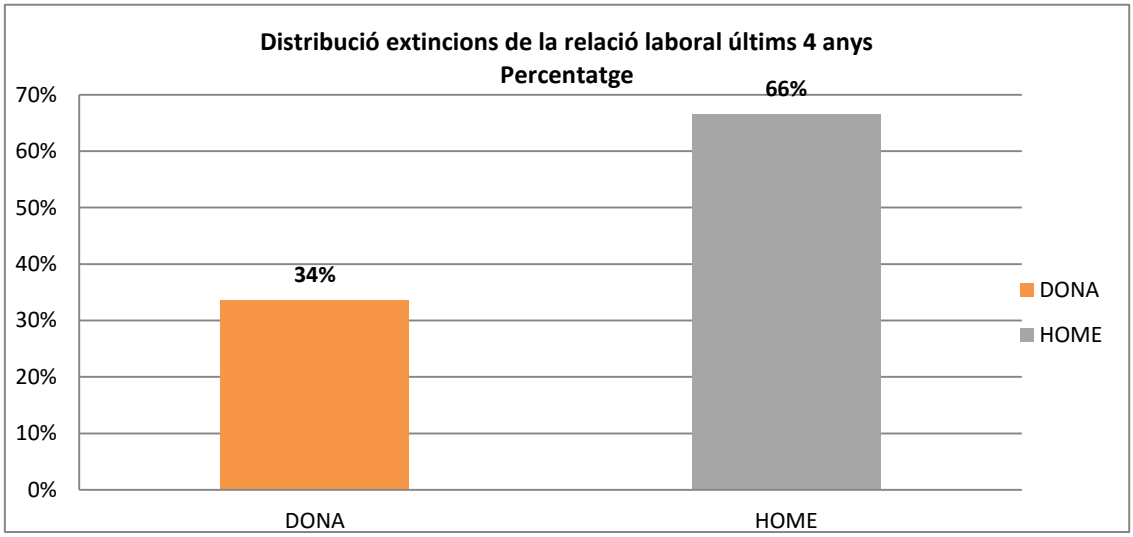
• **Es concentren les dones o els homes en determinades jornades? I horaris?** **En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?** Hi ha diferència entre dones i homes en els torns rotatius. Es deu a que en els torns rotatius són els que realitzen els operaris de manteniment, que majoritàriament són 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?** NO APLICA	☐	☐

3.2.6. 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	☐	☐

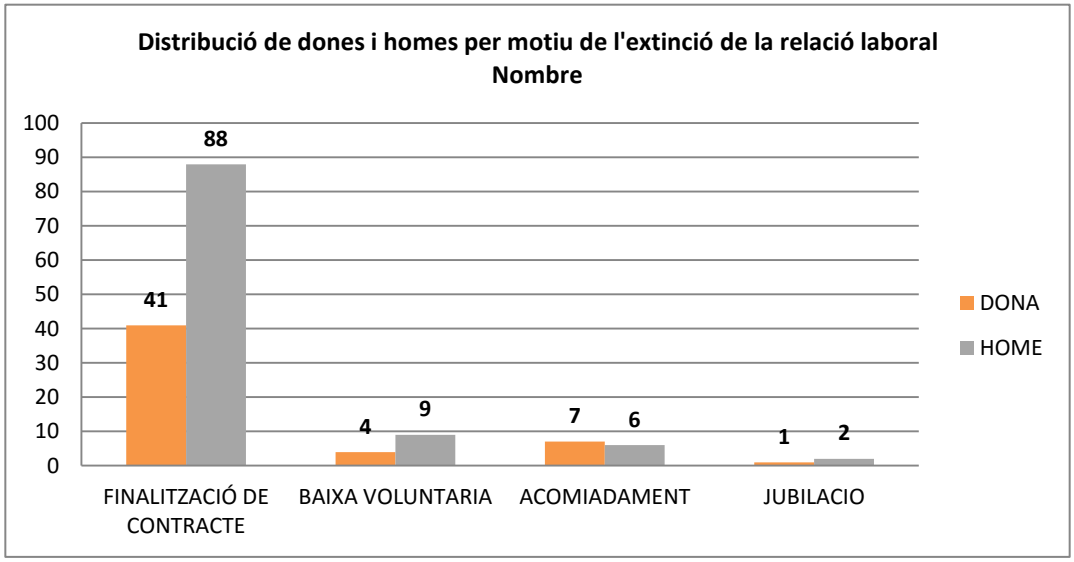
Extincions de la relació laboral els últims quatre anys

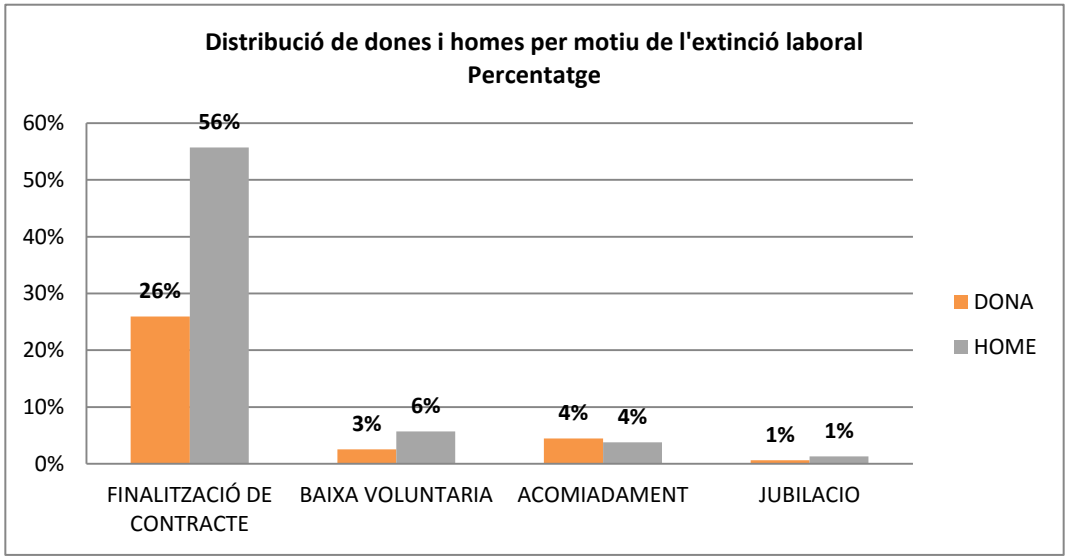




	SI	NO
• **Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a les extincions de la relació laboral produïdes els últims quatre anys?** **Compareu aquesta dada amb la presència de dones i homes en plantilla. En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?** El 66% de les extincions de la relació laboral han estat d'homes, mentre que el 44% han estat de dones. Les diferències existents són explicables per la proporcionalitat 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?** Les diferències existents són explicables, la majoria d'elles, 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?**	☐	☒

3.2.7. 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**
Presència de dones i homes a tota l'organització - 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.	**Presència de dones i homes a tota l'organització**
Característiques generals de la plantilla Distribució de la plantilla per antiguitat Distribució de la plantilla edat - No hi ha diferencies entre homes i dones a les diferents franges d'edat. Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats - No hi ha diferencies entre homes i dones pel que fa al nivell de formació.	**Característiques generals de la plantilla** Distribució de la plantilla per antiguitat - Aconseguir equilibri entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat. Distribució de la plantilla edat Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats
Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització Distribució de la plantilla per centre de treball - No hi ha més presència masculina o femenina en els diferents centres de treball. Distribució de la plantilla per departaments o àrees funcionals Distribució de la plantilla per nivell professional Distribució de la plantilla per lloc de treball	**Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització** Distribució de la plantilla per centre de treball Distribució de la plantilla per departaments o àrees funcionals - Aconseguir equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a tots els departaments. Distribució de la plantilla per nivell professional - Aconseguir equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents nivells professionals. - Aconseguir representació de dones a l'equip directiu i al col·lectiu de comandaments intermedis. - Realitzar accions o mesures per corregir la subrepresentació de dones i homes a determinats nivells professionals. Distribució de la plantilla per lloc de treball - Reduir el desequilibri pel que fa a la presència i concentració de dones i homes als diferents llocs de treball.
Condicions contractuals de dones i homes - El 89% dels contractes són indefinits.	**Condicions contractuals de dones i homes**

- El percentatge de contractes eventuals és molt baix. - No hi ha concentració de dones o homes en determinats tipus de contracte.	
Tipologia de jornada de dones i homes - No hi ha diferencia entre dones i homes segons la tipologia de jornada.	**Tipologia de jornada de dones i homes** - Reduir la diferència entre dones i homes en els horaris, concretament, en els torns rotatius (ocupats per homes en el lloc de treball d'operaris de manteniment).
Evolució i motius de les extincions de la relació laboral - 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. **Extincions de la relació laboral els últims quatre anys** - No hi ha diferencies entre dones i homes pel que fa a les extincions de la relació laboral produïdes els últims quatre anys. **Distribució de les extincions de relació laboral per motiu** - No hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al motiu de la extinció de la relació laboral.	**Evolució i motius de les extincions de la relació laboral** **Extincions de la relació laboral els últims quatre anys** **Distribució de les extincions de relació laboral per motiu**

3.3. Accés a l'organització

3.3.1. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització

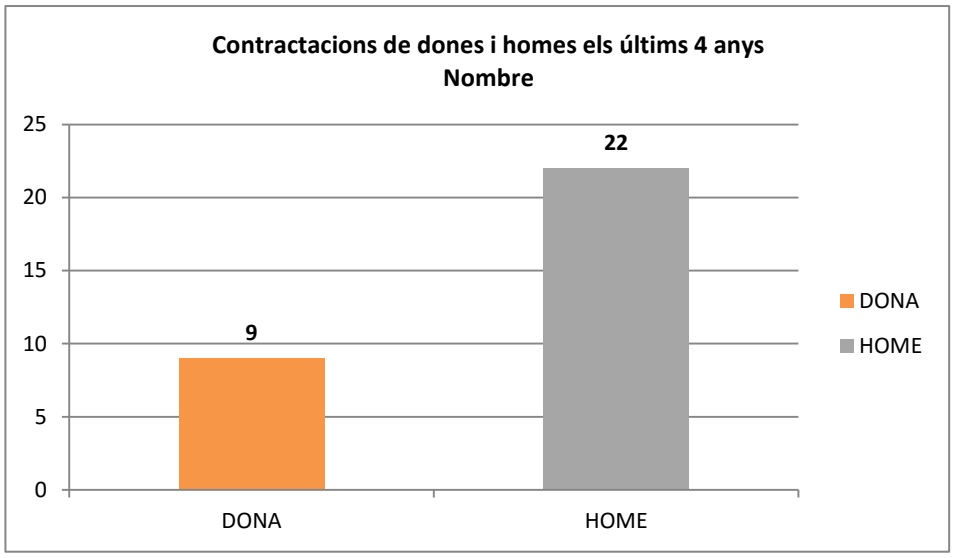
	SI	NO
• **S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal? En cas afirmatiu, indiqueu com s'expressa.** Es dona cabuda a candidats de qualsevol gènere i per això totes les convocatòries es fan respectant aquest lema. S'inclou logotip d'igualtat a tots els anuncis 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, únicament en les definicions es fa referència exclusivament 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?** MútuaTerrassa DIRECCIÓ CORPORATIVA D'OPERACIONS Operari/a manteniment (Ref. PLS5/16) En dependència del cap de manteniment de la unitat de bugaderia i esterilització, la persona seleccionada tindrà com a missió realitzar el manteniment preventiu i correctiu dels equips de la Unitat Productiva de Bugaderia i Esterilització, així com de les instal·lacions comuns del Parc Logístic de Salut, seguint instruccions per tal de garantir el correcte funcionament dels mateixos. Requerim: • Titulació de Cicle Formatiu de Grau Superior en electromecànica o equivalent (en el seu defecte especialitat en electricitat o mecànica). • Experiència mínima d'un any en lloc de treball similar. • Informàtica a nivell usuari. • Vehicle. Oferim: • Incorporació a la Unitat Productiva de Bugaderia i Esterilització de la Direcció Corporativa d'Operacions de MútuaTerrassa. • Jornada completa en horari rotatiu de matí, tarda o partit. • Contracte indefinit. • Incorporació Immediata. • Lloc de treball: Parc Logístic de Salut (Viladecavalls). Les persones interessades poden enviar el seu currículum, indicant la referència corresponent a l'adreça electrònica seleccio@mutuaterrassa.es www.mutuaterrassa.cat	■	□
• **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?**	□	■

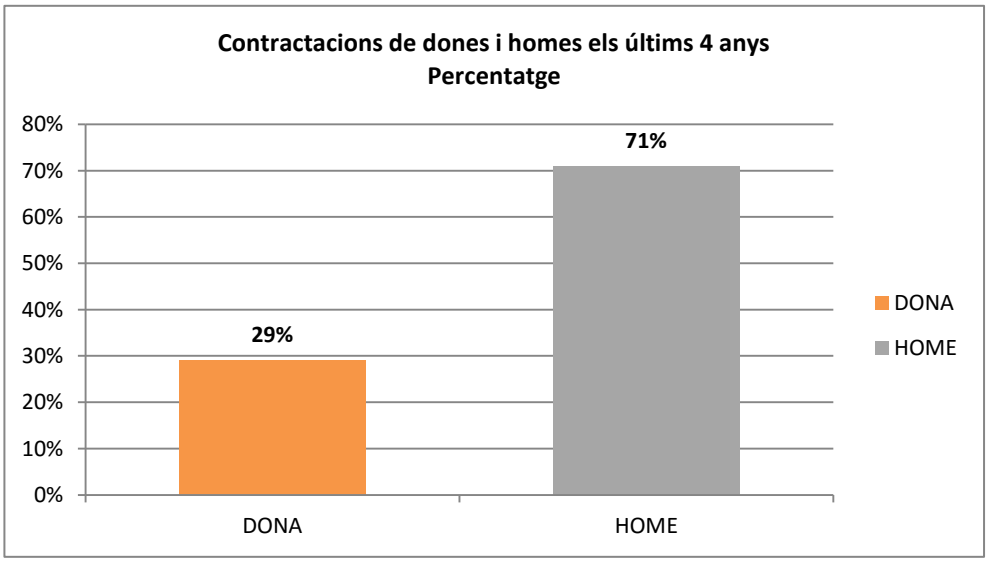
3.3.2. Procés de selecció i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització

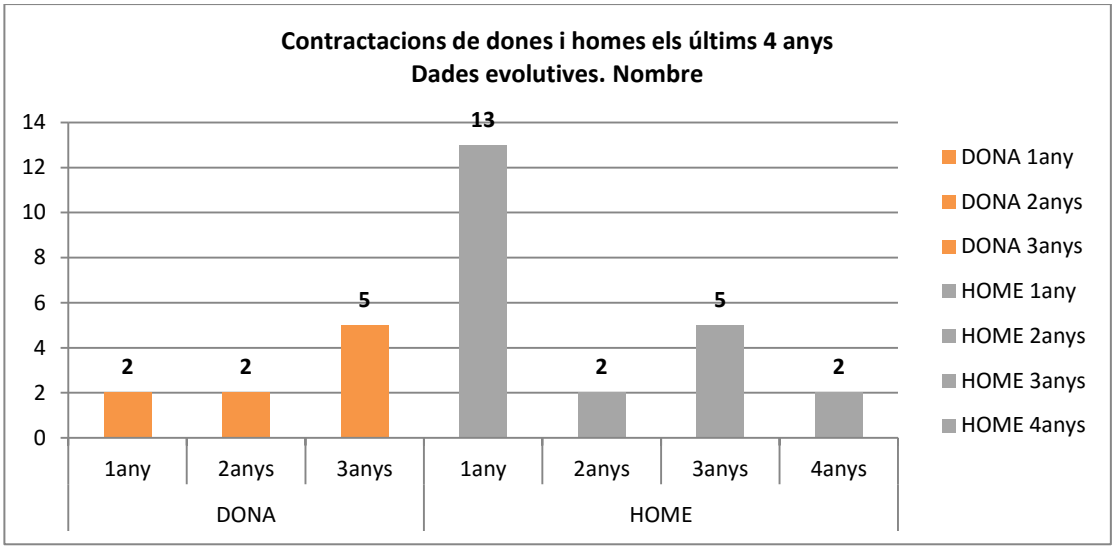
	SI	NO
• **Les persones que realitzen els processos de selecció s'han format en igualtat de dones i homes?** **En cas afirmatiu, especifiqueu la formació rebuda.**	☐	■
• **Les entrevistes de selecció les realitza i valora més d'una persona (dona i home)?**	☐	■
• **Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional?** Entrevista basada 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.** **En cas afirmatiu, especifiqueu en quins casos?**	☐	■

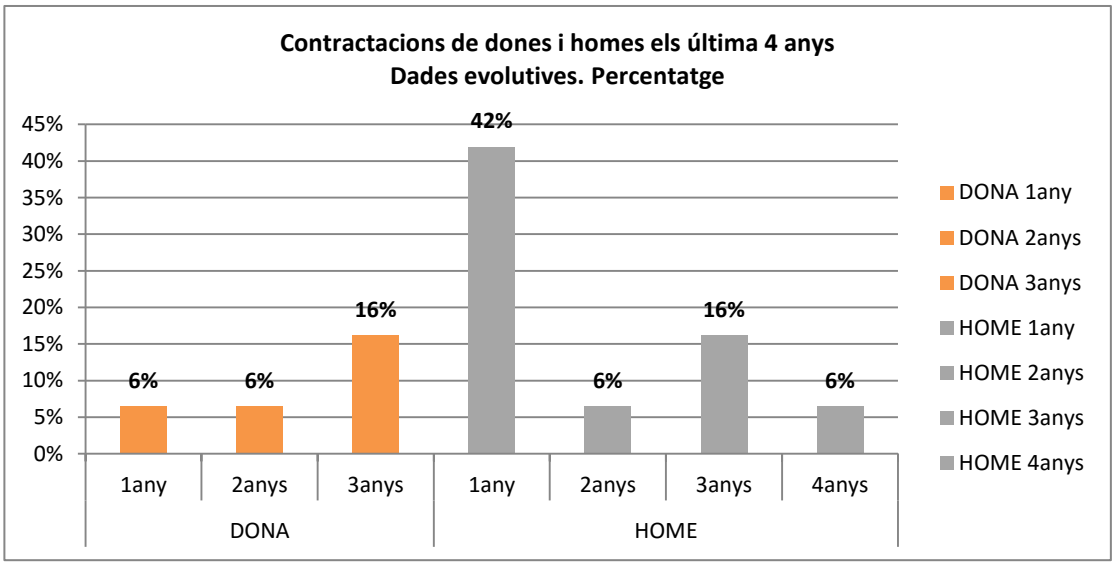
3.3.3. Evolució de les contractacions

Contractacions produïdes els últims quatre anys





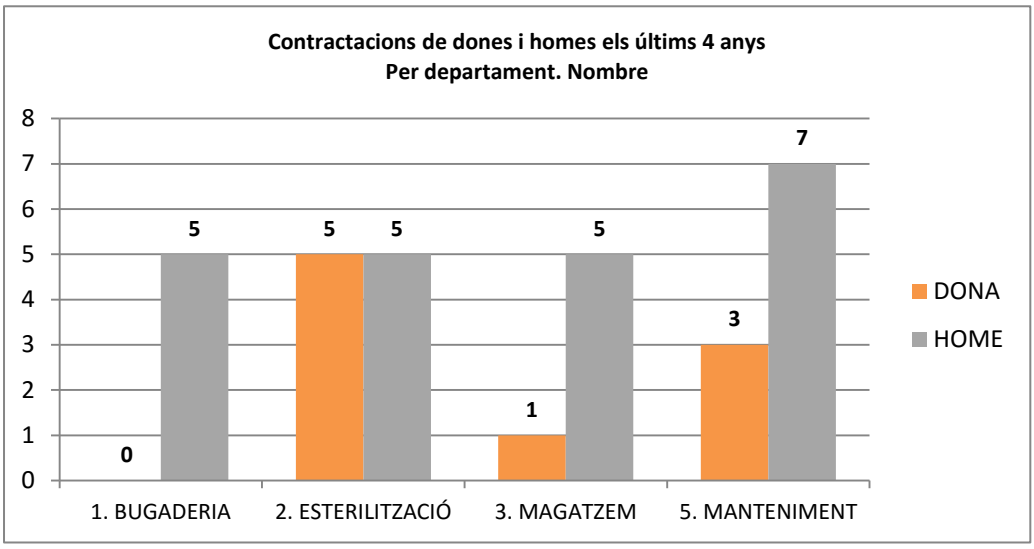


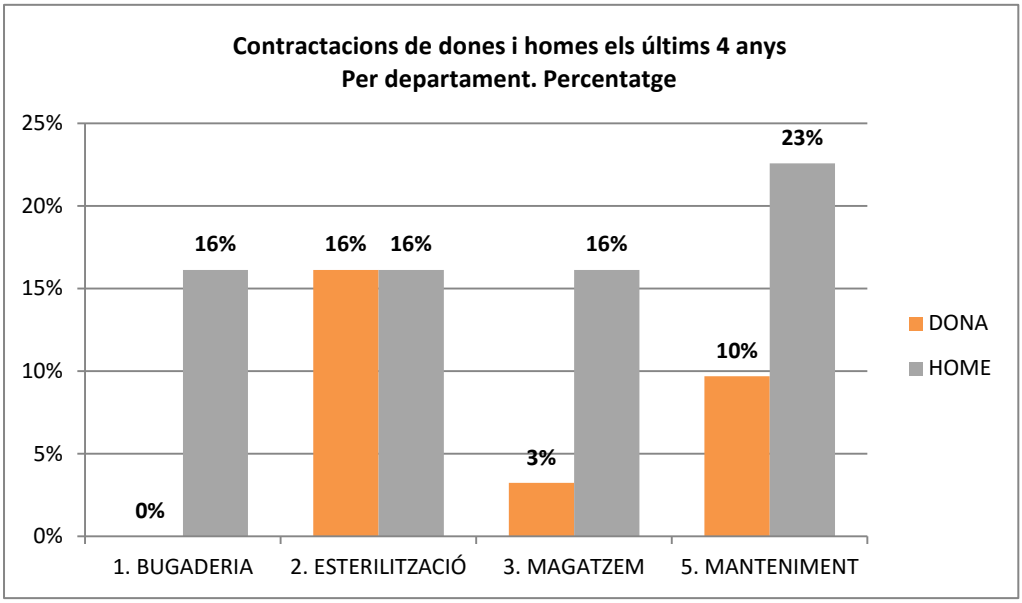


	SI	NO
• **S'ha rebut un nombre similar de candidatures de dones i homes per participar als processos de selecció que s'han portat a terme els últims quatre anys?** **En cas negatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?** Segons la el lloc de treball ofertat es poden rebre candidatures similars en relació 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 32 contractacions, de les quals un 69% han estat d'homes i un 32% de dones.	☐	☒

Aquest fet es deu a que les dues àrees que tenen més contractació són Bugaderia i Manteniment i la seva plantilla està formada eminentment per homes.		
• **Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla esdevingui més paritària?**	☐	■

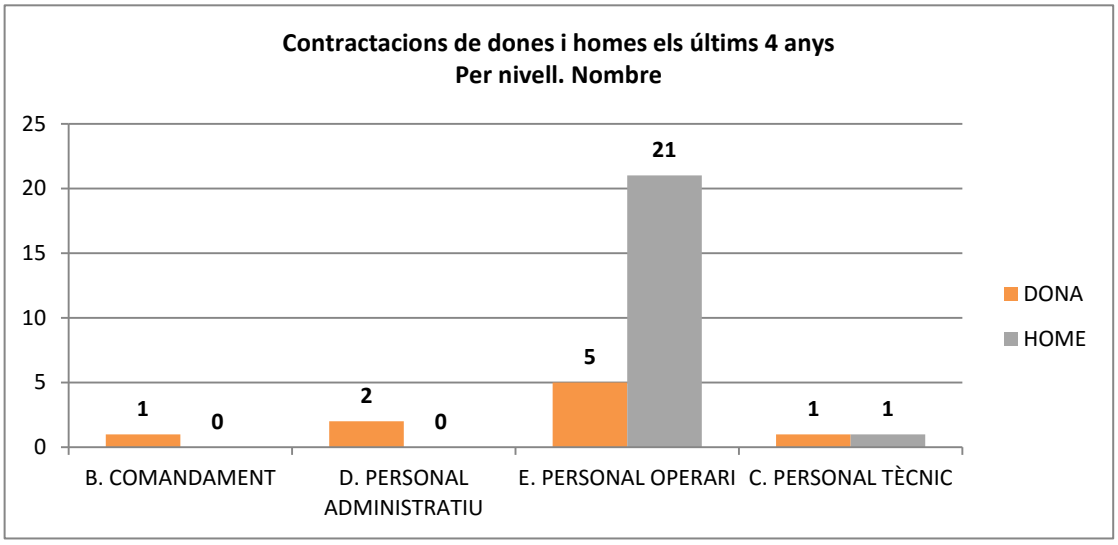
Contractacions produïdes els últims quatre anys per departament o àrea funcional.

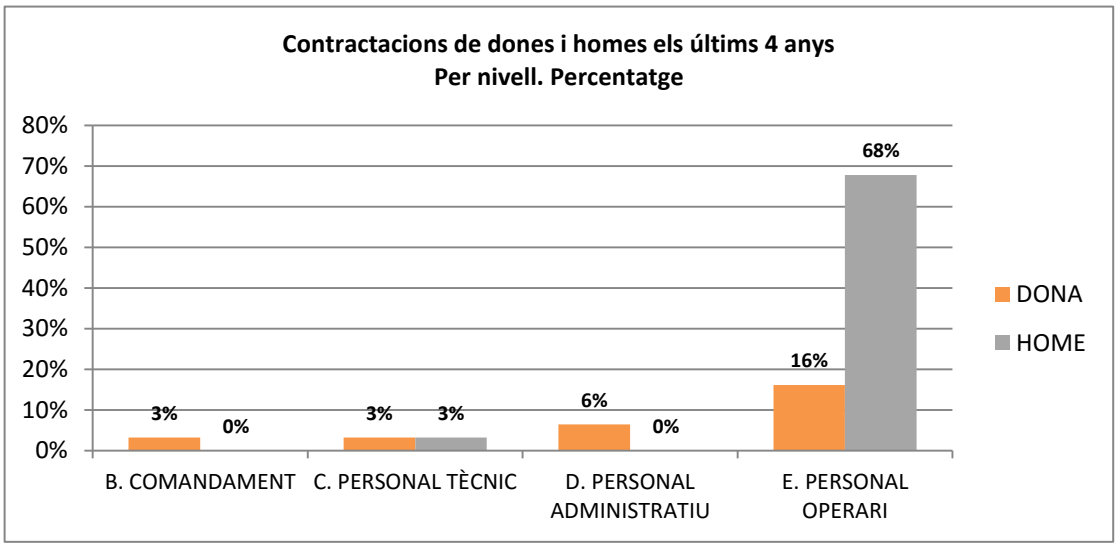




	SI	NO
• **S'han incorporat més dones o homes a un departament concret?** **En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?** A Bugaderia, Magatzem i Manteniment s'incorporen més homes que dones, ja que són llocs de treball on els candidats que es presenten a les ofertes de selecció són homes.	☐	☐
• **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.





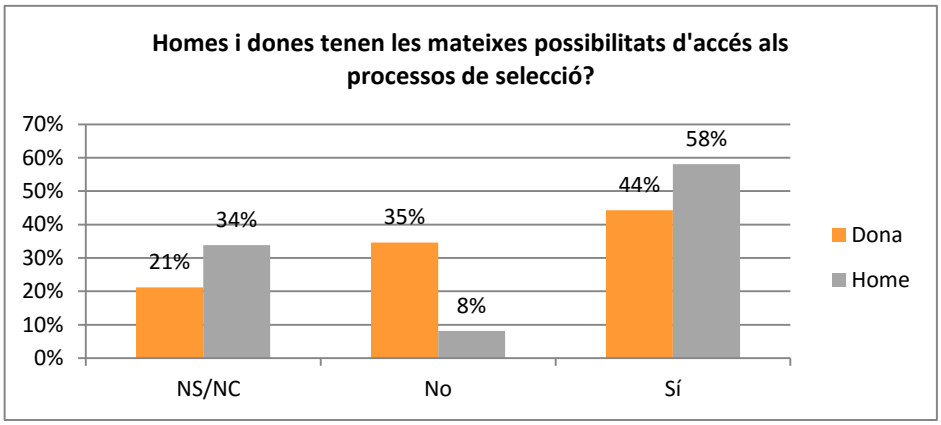
	SI	NO
• **A les incorporacions dels quatre últims anys, s'observa diferència entre dones i homes pel que fa al grup professional?** **En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?** S'observen diferències en el grup de: - comandaments, on han estat contractades més dones que homes. - personal administratiu, on han estat contractades més dones que homes. S'explica perquè els llocs administratius són llocs que en les ofertes de treball es presenten més candidats dones que homes. - personal operari, es contracten més homes que dones. Les diferències existents són explicables en part per la proporcionalitat de dones i homes que són personal operari a la totalitat de la plantilla. No obstant, la diferència de 52% si que és significativa i en part s'explica perquè el personal operari de manteniment són tot homes.	☒	☐

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

3.3.4. 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**
Sí	23 (44%)	43 (58%)	**66 (52%)**
No	18 (35%)	6 (8%)	**24 (19%)**
NS/NC	11 (21%)	25 (34%)	**36 (29%)**
Total	52 (100%)	74 (100%)	**126 (100%)**



El 52% 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 21% de les dones creuen que sí versus el 34% en el cas dels homes.
- El 35% de les dones creuen que no versus el 8% en el cas dels homes.

3.3.5. 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**
Igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització - 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.	**Igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització** - Exigir a les empreses externes de selecció (consultoria i ETT) que vetllin per la igualtat de dones i homes.
Procés de selecció i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització - 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.	**Procés de selecció i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització** - Formar a les persones que realitzen els processos de selecció en igualtat de dones i homes. - Valorar les entrevistes de selecció per més d'una persona (dona i home). - Potenciar la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba subrepresentat.
Evolució de les contractacions Contractacions produïdes els últims quatre anys	**Evolució de les contractacions** Contractacions produïdes els últims quatre anys - Aconseguir un nombre similar de candidatures de dones i homes per participar als processo 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.
Contractacions produïdes els últims quatre anys per departament o àrea funcional	Contractacions produïdes els últims quatre anys per departament o àrea funcional - Incorporar igualtat de dones i homes segons departament concret o àrea funcional concreta. - Aconseguir contractar de forma paritària segons el departament o àrea funcional.
Contractacions produïdes els últims quatre anys per grup professional	Contractacions produïdes els últims quatre anys per grup professional - Incorporar igualtat de dones i homes segons grup professional. - Aconseguir contractar de forma paritària segons el grup professional.

Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals - El 52% de les persones enquestades creuen que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció.	**Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals**

3.4. Formació interna i/o contínua

3.4.1. 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.**	☐	☐
• **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?**	☐	☐

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

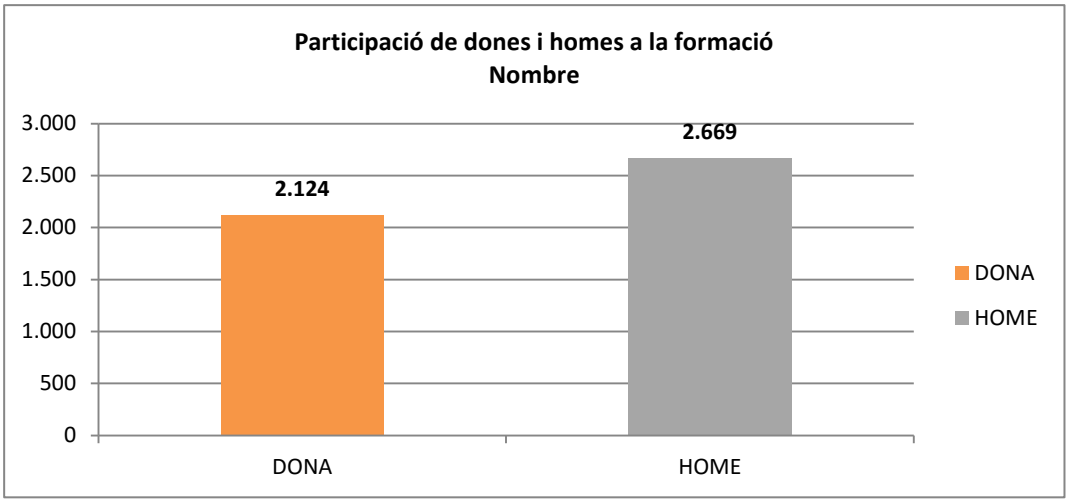
•	**Expliqueu com es detecten les necessitats formatives a la vostra organització** Es poden detectar a través dels comandaments, a través del propi professional (en aquest cas sol·licitant la formació al comandament) o ve a través dels Representants Legals dels Treballadors (RLT).
•	**Expliqueu com 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 detalleu 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?** **Detalleu 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 (Axioma i altres). 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).

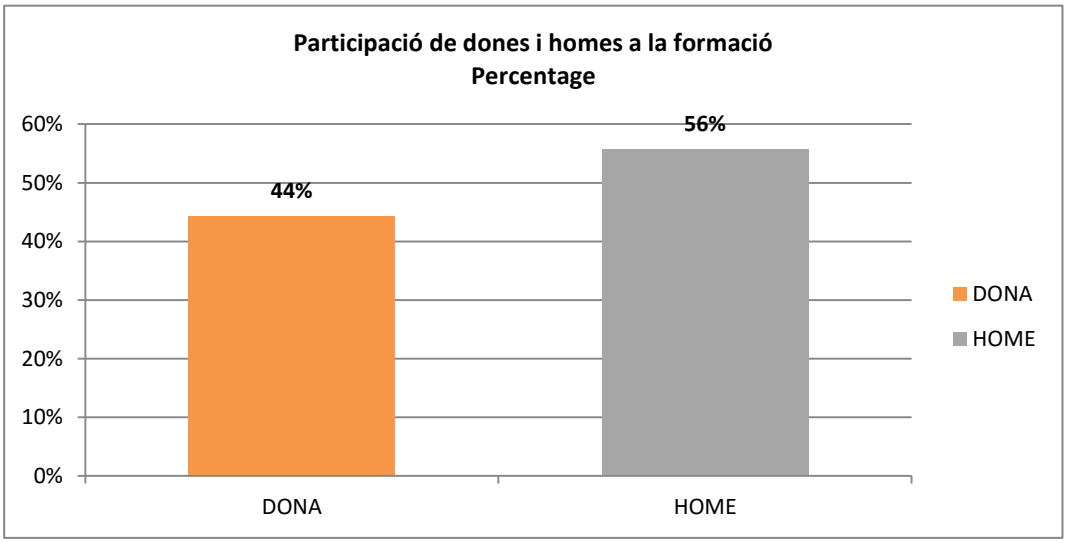
	SI	NO
• **El procés d'accés a la formació garanteix que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats?**	☑	☐
• **S'adopten mesures per garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació?** **En cas afirmatiu detalleu les mesures** Les formacions que s'ofereixen fan 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.**	☐	☐

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

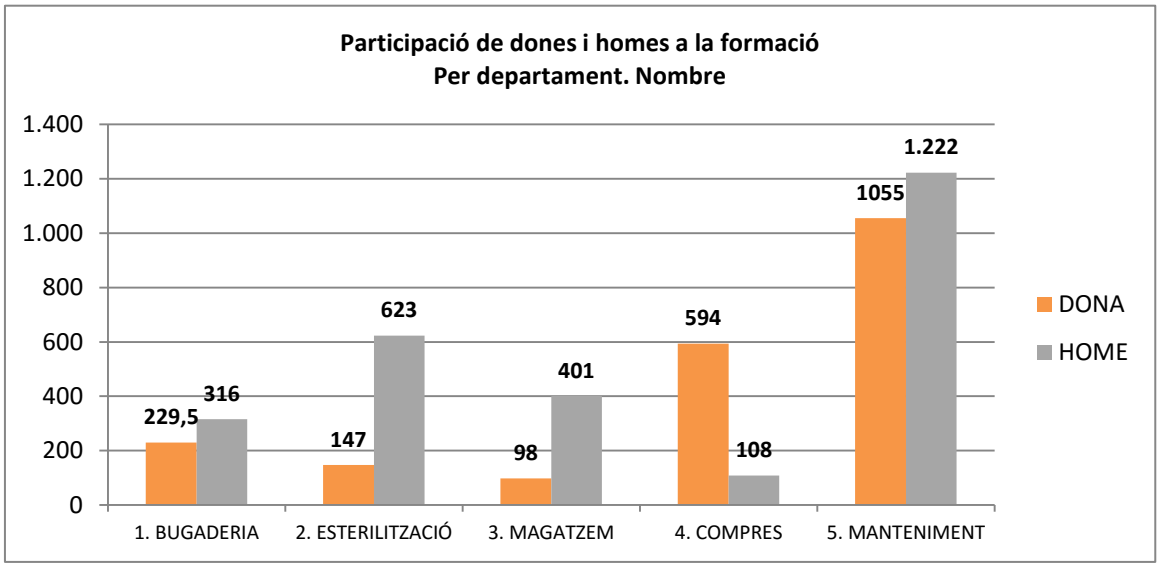
Participació global de dones i homes a la formació

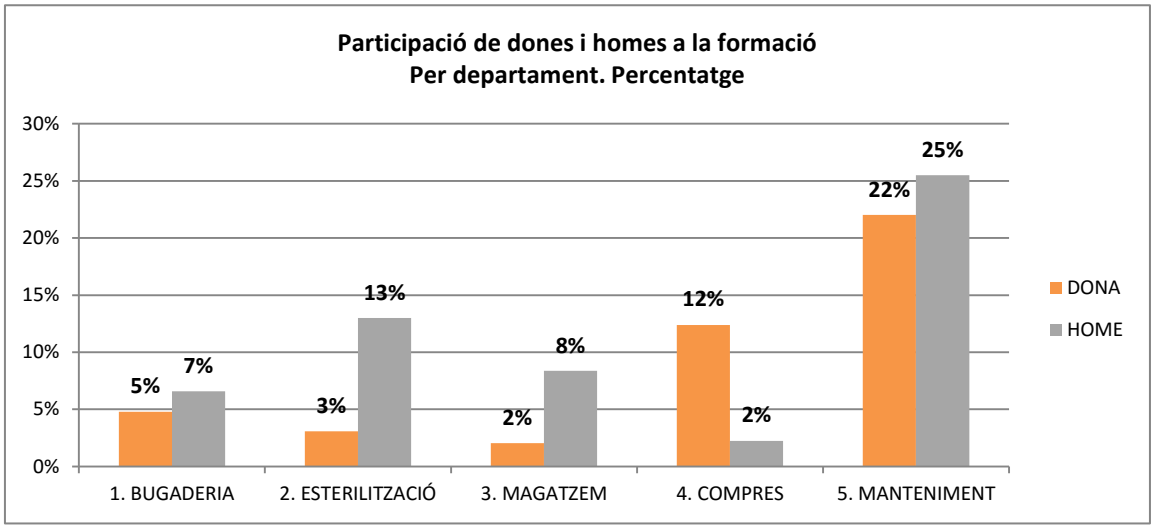




	SI	NO
• **Han realitzat dones i homes el mateix nombre d'hores de formació?** **En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?** No han realitzat les mateixes hores de formació. Un 44% de dones han participat en la formació versus un 56%. No obstant, les diferències existents són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.	☐	☐

Participació de dones i homes segons departament o àrea funcional

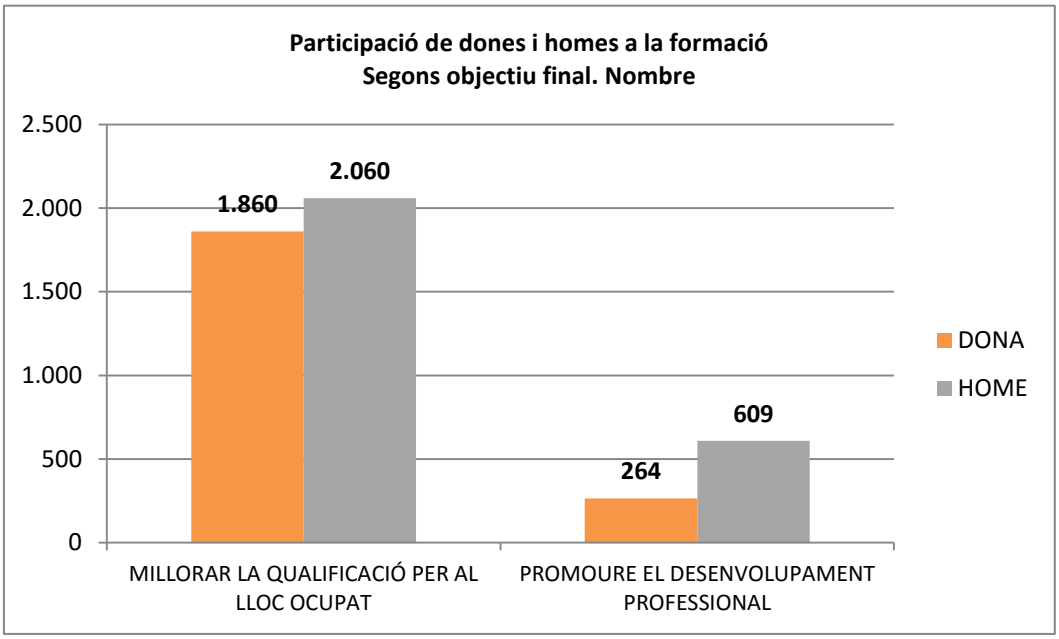


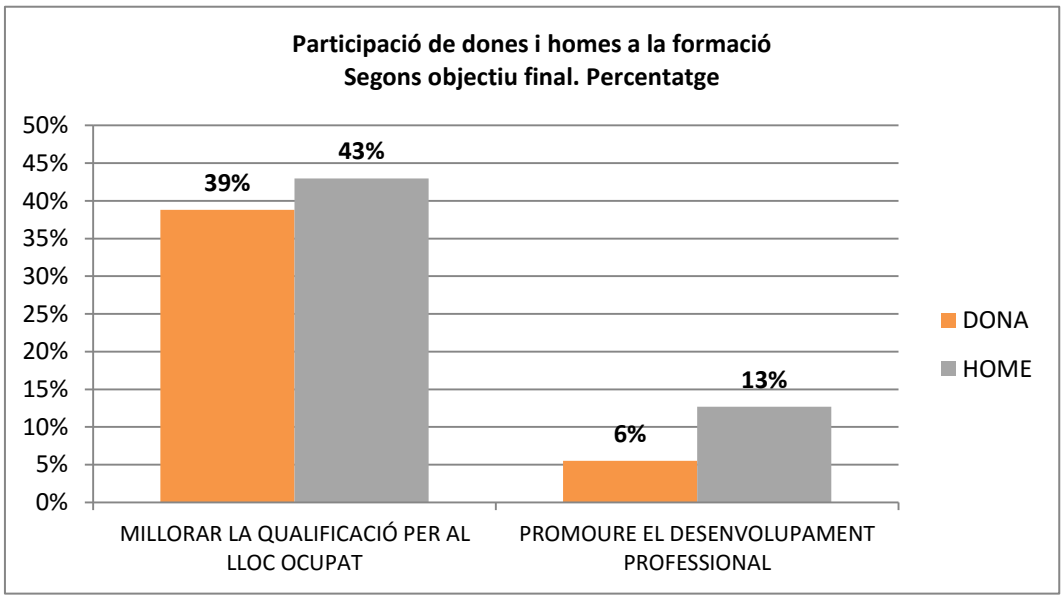


	SI	NO
• **Tenen el mateix nivell de participació dones i homes segons el departament o àrea funcional?** **En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?** No tenen la mateixa participació els homes i dones segons el departament o àrea funcional. Si que observem que a Esterilització han participat més homes que dones en la formació i això es deu a que els cursos que s'han realitzat són per noves incorporacions i comandaments i aquests llocs estan ocupats bàsicament per 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 l'objectiu final de la formació

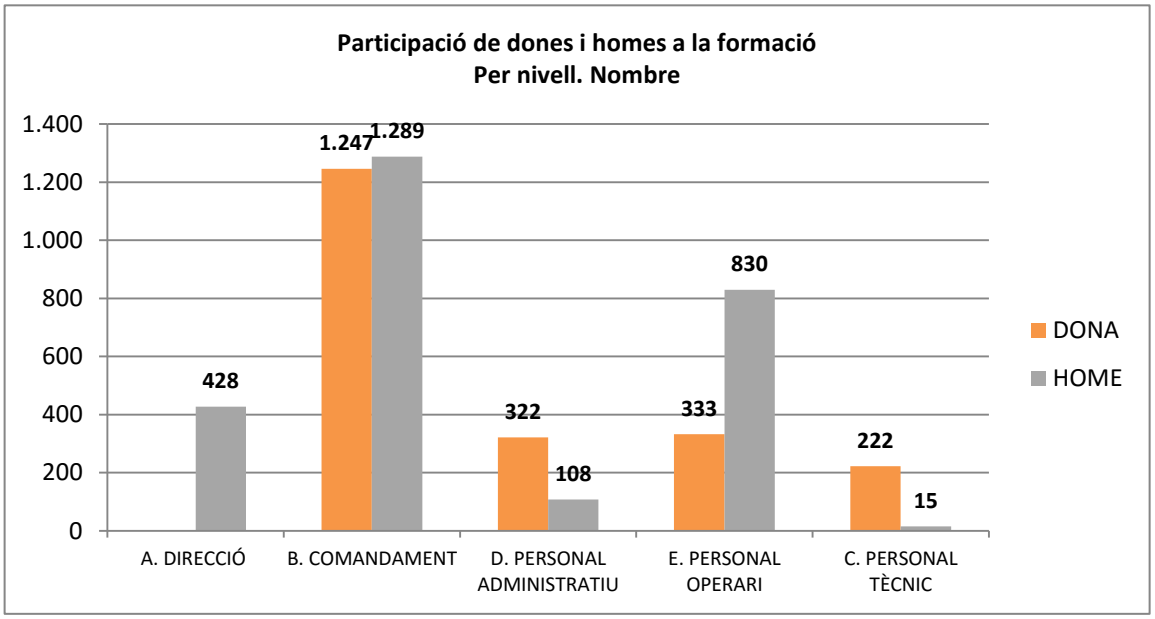


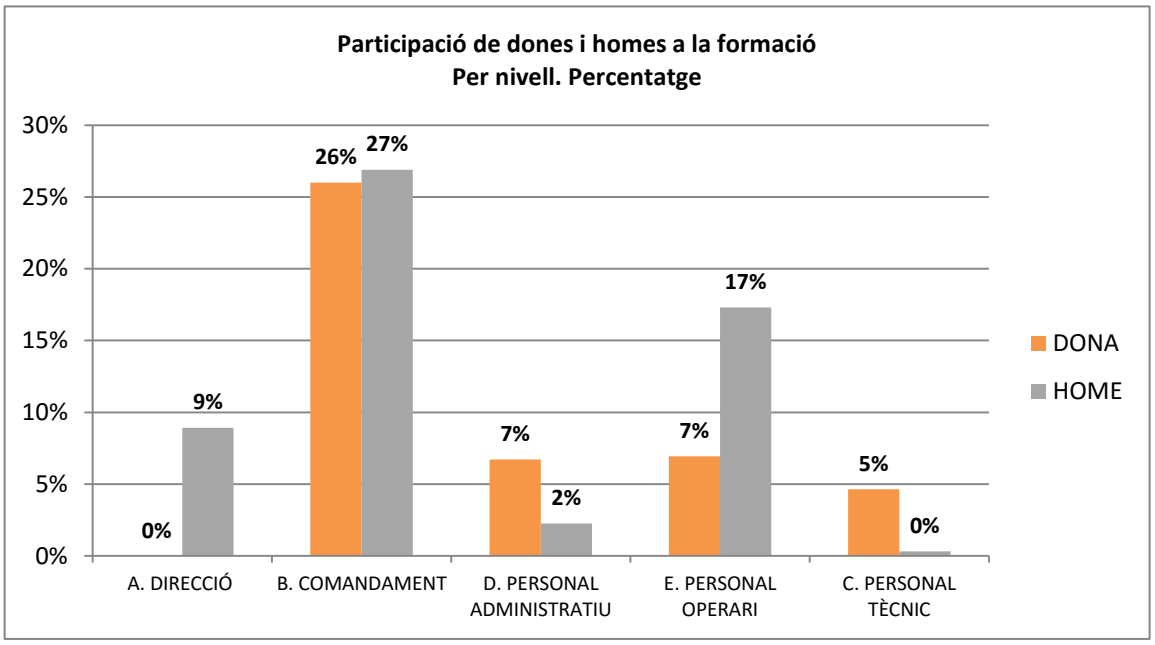


	SI	NO
• **Realitzen dones i homes el mateix tipus de formació segons l'objectiu final? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?** El percentatge de dones i homes que han participat a formacions que tenen com a objectiu final millorar la qualificació per al lloc ocupat és similar. Les diferències existents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

més homes que dones ja que són cursos destinats a directius i comandaments, que són llocs ocupats majoritàriament per homes.		
• **Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?**	☐	☒

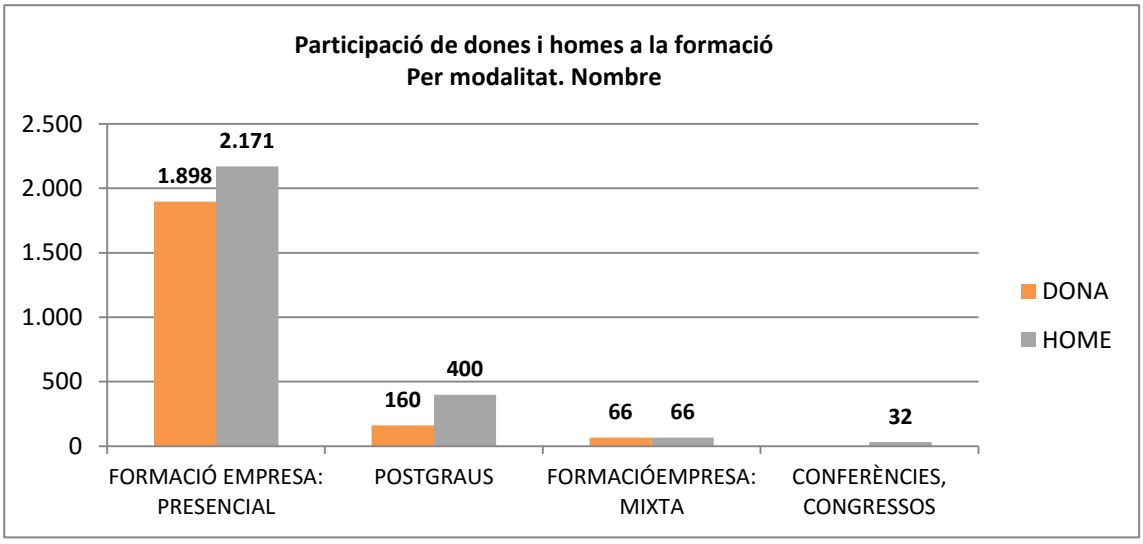
Participació de dones i homes segons nivell professional

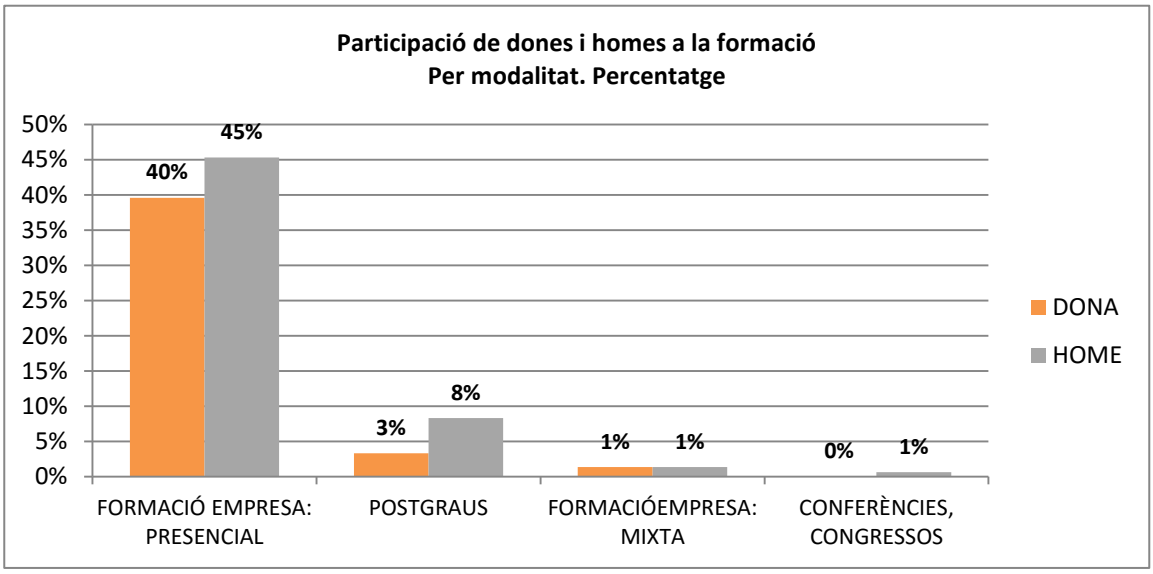




	SI	NO
• **Han participat dones i homes en igual mesura segons el nivell professional? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?** Les diferències existents són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla i al grup professional.	☐	☐
• **Si es produeixen diferències, afecten a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

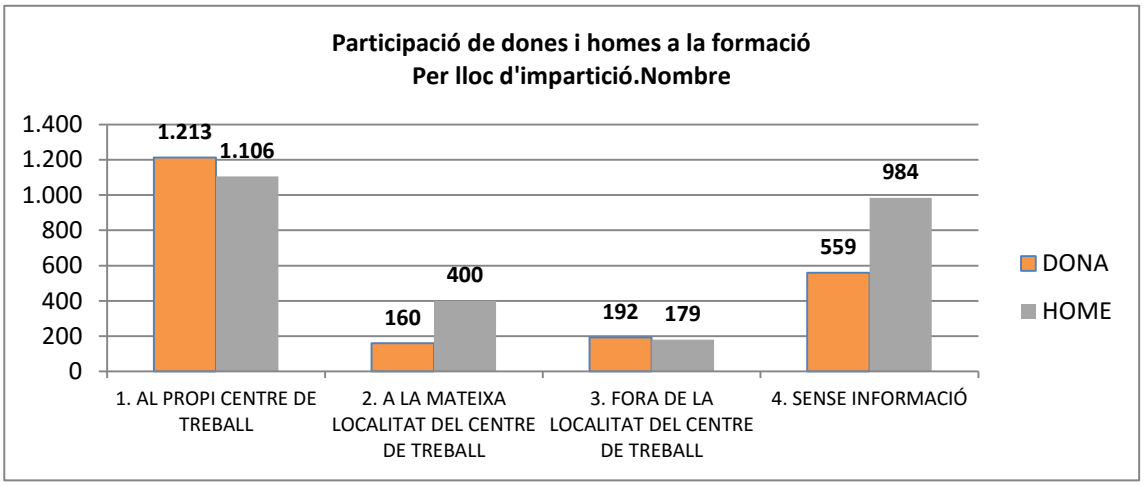


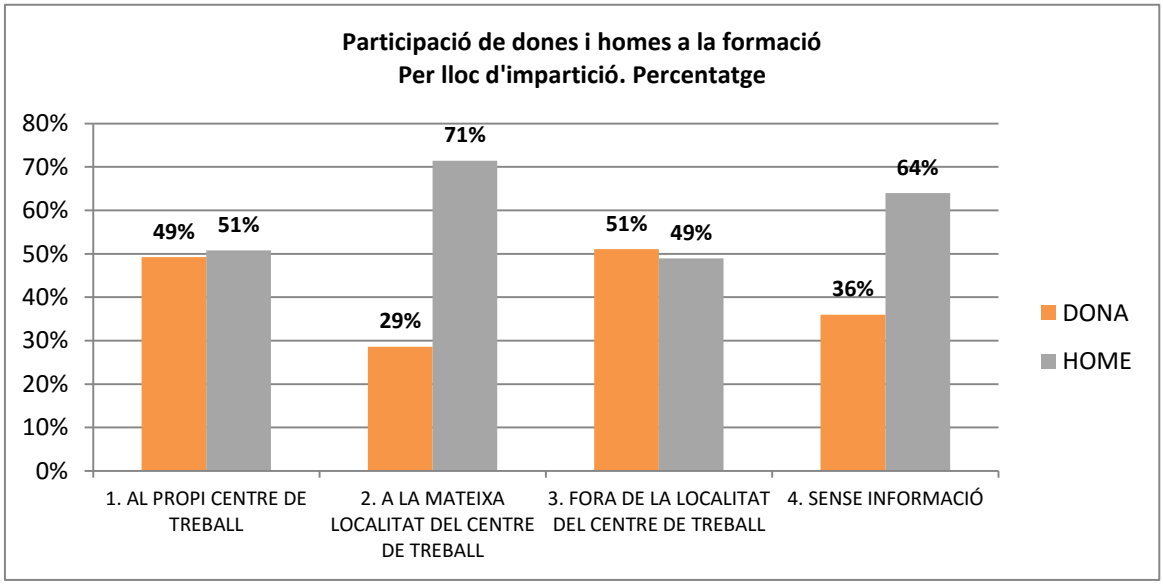


	SI	NO
• **Realitzen dones i homes el mateix tipus de formació segons la modalitat? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?** Les diferències existents són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla i als grups professionals.	☐	☐

• **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





	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?**	☐	■

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

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

Hores de formació específica en igualtat de dones i homes

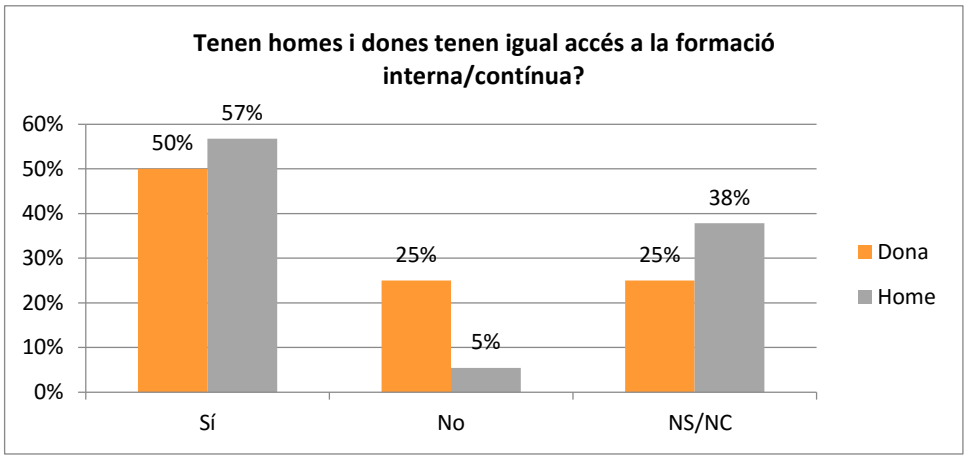
No s'ha realitzat formació específica en igualtat de dones i homes.

	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, detalleu 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	☐	☐

3.4.5. 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	26 (50%)	42 (57%)	**68 (54%)**
No	13 (25%)	4 (5%)	**17 (13%)**
NS/NC	13 (25%)	28 (38%)	**41 (33%)**
Total	52 (100%)	74 (100%)	**126 (100%)**



El 54% 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 diferent en referència aquesta qüestió:

- El 50% de les dones creuen que sí versus el 57% en el cas dels homes.
- El 25% de les dones creuen que no versus el 5% en el cas dels homes.

3.4.6. 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**
Igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua - Es disposa d'un protocol que detalla la gestió de la formació.	**Igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua** - Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la formació interna i/o contínua. - Contemplar la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona formadora és interna com externa.
Gestió de la formació interna i/o contínua i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats - 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.	**Gestió de la formació interna i/o contínua i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats** - Formar en igualtat d'oportunitats aquells comandaments que participen en la detecció de necessitats formatives.
Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua Participació global de dones i homes a la formació - Homes i dones han realitzat el mateix nombre d'hores de formació. Participació global de dones i homes segons departament o àrea funcional - 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 dones o dels homes segons departament o àrea funcional.	**Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua** Participació global de dones i homes a la formació Participació global de dones i homes segons departament o àrea funcional

Participació de dones i homes segons l'objectiu final de la formació - 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. Participació de dones i homes segons nivell professional - Participació de dones i homes en igual mesura segons el 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. Participació de dones i homes segons les modalitats de formació interna i/o contínua - 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. Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua segons el lloc on s'imparteix. - No hi ha diferencies 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.	**Pa**rticipació de dones i homes segons l'objectiu final de la formació Participació de dones i homes segons nivell professional Participació de dones i homes segons les modalitats de formació interna i/o contínua Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua segons el lloc on s'imparteix.
Impartició de formació específica en igualtat de dones i homes.	**Impartició de formació específica en igualtat de dones i homes.** - Realitzar formació específica en igualtat de dones i homes.
Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals - El 54% de les persones enquestades creuen que homes i dones tenen accés per igual a la formació interna/contínua.	**Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals**

3.5. Promoció i/o desenvolupament professional

3.5.1. 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.	☒	☐

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

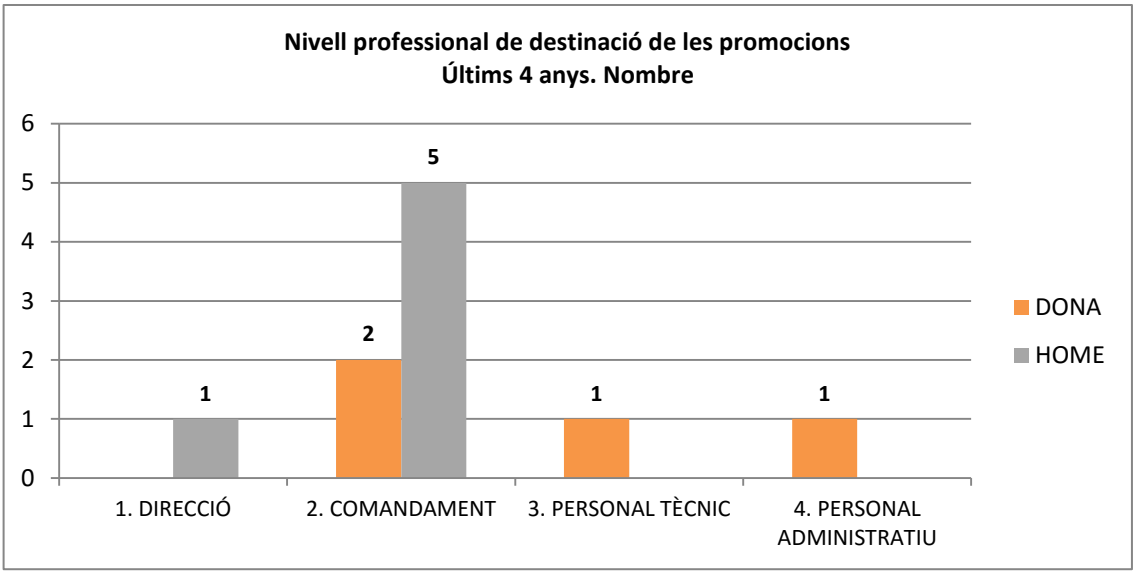
• **Com s'identifica el potencial de desenvolupament de les treballadores i dels treballadors?**	■ Avaluació de l'acompliment. ■ Sistema objectiu de detecció de potencial ■ Opinió del/de la superior immediat/a. ■ ionament dels equips de treball.

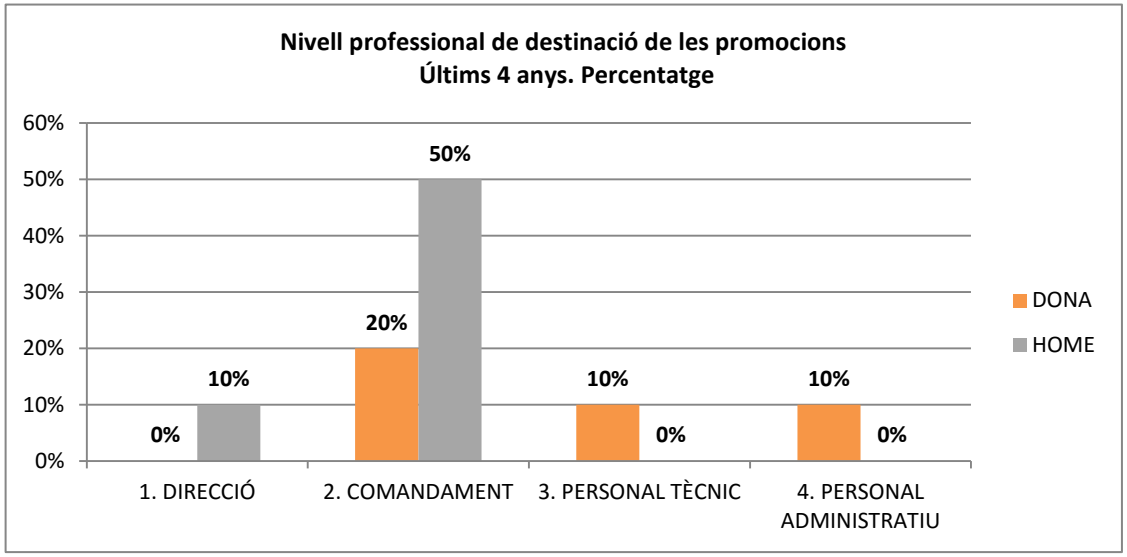
	SI	NO
• **La persona que exerceix com a superior immediat/a, ha rebut formació en igualtat d'oportunitats?**	☐	■
• **Es garanteix que els criteris emprats als processos de promoció no condicionin, explícitament o implícita, l'accés de dones o homes a llocs de responsabilitat? En cas afirmatiu, quins 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 d'Axioma, el comandament directe i gerència **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 vàries 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?**	□	■

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

Distribució de la plantilla per grup professional



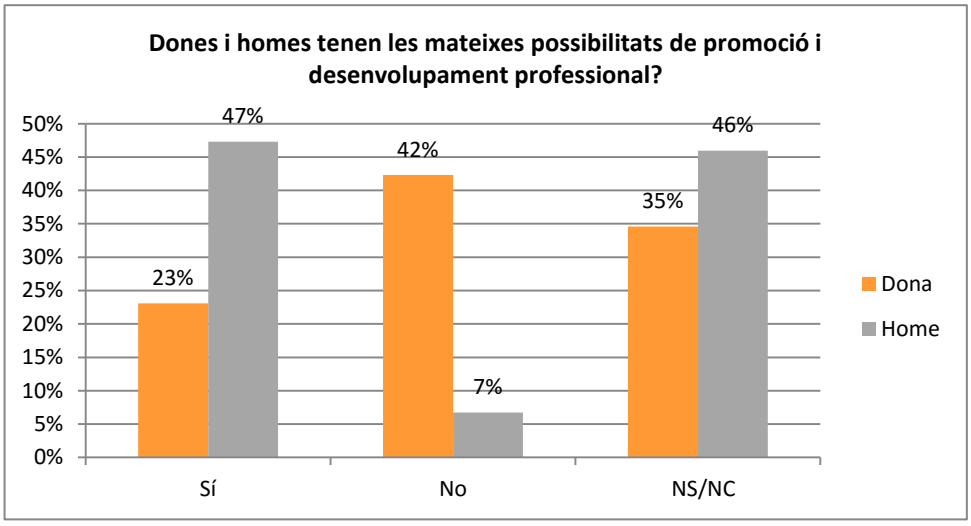


	SI	NO
• **Hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes als diferents nivells? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?** Observem que la destinació de la promoció a comandaments ha estat coberta per homes i en canvi la de personal tècnic i administratiu per dones. Aquesta situació s'explica bàsicament perquè a Axioma s'aposta per la promoció interna i el lloc d'origen de la persona promocionada està representada o bé pel gènere femení o bé pel gènere masculí, provocant així aquestes diferències.	☐	☐

3.5.4. 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
Sí	18 (23%)	34 (47%)
No	22 (42%)	5 (7%)
NS/NC	12 (35%)	35 (43%)
Total	52 (100%)	74 (100%)



El 70% 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 23% de les dones creuen que sí versus el 47% en el cas dels homes.
- El 42% de les dones creuen que no versus el 7% en el cas dels homes.

3.5.5. 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**
Igualtat d'oportunitats a la promoció i/o desenvolupament professional - 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.	**Igualtat d'oportunitats a la promoció i/o desenvolupament professional**
Gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats - 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 implícita, l'accés de dones o homes a llocs de responsabilitat. - Les responsabilitats familiars no influeixen en la promoció en l'organització. - Es garanteix que la situació familiar d eles persones candidates no influeixi negativament en la seva promoció a llocs de responsabilitat. - Es comunica a la plantilla l'existència duna vacant.	**Gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats** - 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).
Participació de dones i homes ala promoció i/o el desenvolupament professional Distribució de la plantilla per grup professional	**Participació de dones i homes ala promoció i/o el desenvolupament professional** Distribució de la plantilla per grup professional - Evitar els desequilibris pel que fa la presència de dones i homes als diferents nivells de promoció i/o desenvolupament professional.
Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals - El 70% de les persones enquestades creuen que dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional.	**Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals**

3.6. Retribució

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

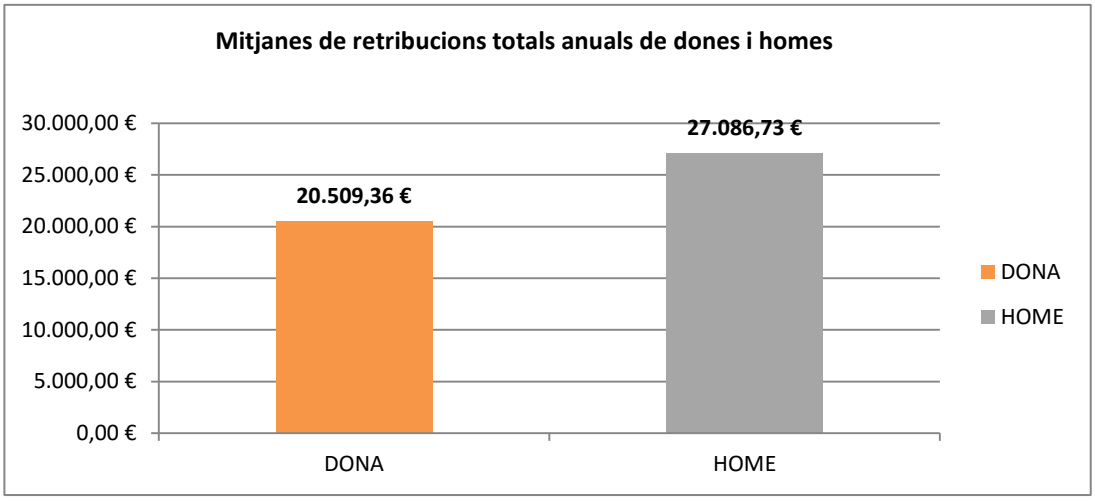
	SI	NO
• **S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la política retributiva a l'organització?** **En cas afirmatiu, com s'expressa?** Sí, s'expressa en les polítiques de RH. Concretament en el punt 2.3. Compensació i s'expressa de la manera següent: **Objectiu** Garantir que Mútua 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 l 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 reball 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 pel conveni 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?** No. Tots els convenis que s'apliquen contemplen salaris més alts que el conveni de l'organització .	■	□
• **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'bojectius 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, detalleu quins i col·lectius que els perceben.** - Club de compres: Tots els treballadors. - Formació virtual transversal: Tots els treballadors. - Aparcament: Persones amb torn de nocturnitat.	☒	☐

3.6.2. 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.



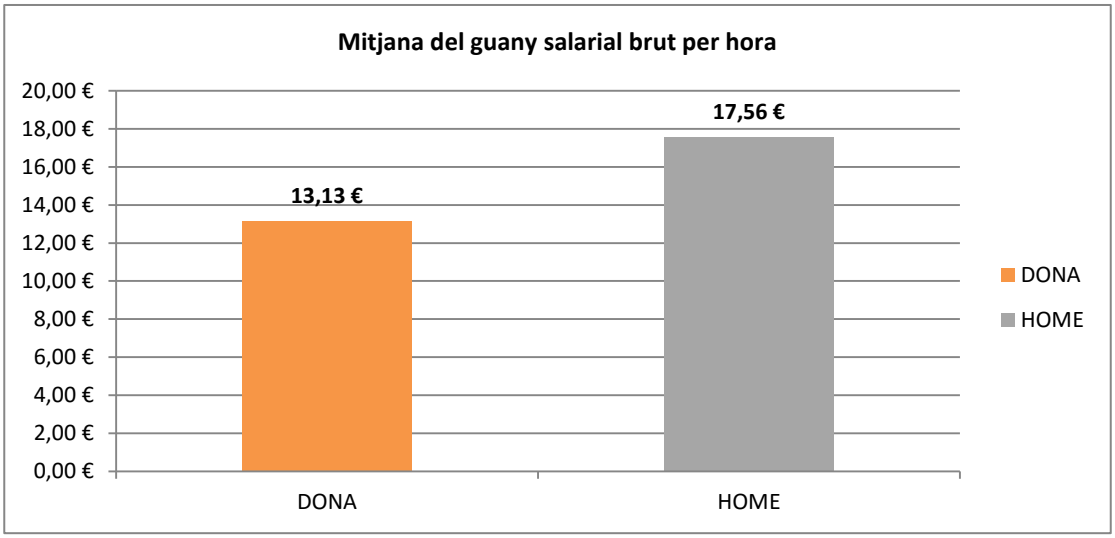
El càlcul de la possible bretxa salarial és la següent:

Bretxa Salarial. Mitjanes de retribucions totals anuals
24,28%

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?** S'observen diferències per dos motius: A. Les posicions de tècnics són posicions on el conveni d'aplicació és superior i majoritàriament són posicions ocupades per homes. B. Les posicions de comandament, que són llocs on els salaris són més elevats i estan ocupades principalment 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:

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

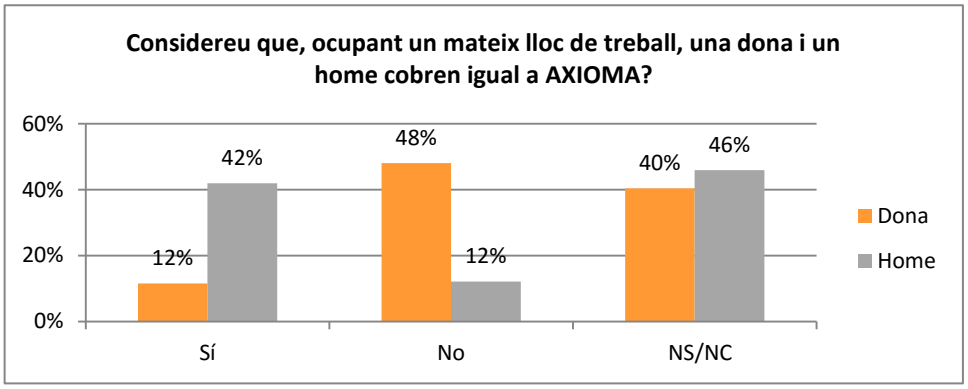
Salari base i complements obligatoris (plus conveni i plus transport) i voluntaris (complement de lloc de treball i retribució voluntària)/Nº d'hores contractades. No inclou hores extres.

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

3.6.3. 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	6 (12%)	31 (42%)	**37 (29%)**
No	25 (48%)	9 (12%)	**34 (27%)**
NS/NC	21 (40%)	34 (46%)	**55 (44%)**
Total	52 (100%)	74 (100%)	**126 (100%)**



El 29% de les persones enquestades creuen que ocupant un mateix lloc de treball, una dona i un home cobren igual a AXIOMA, mentre que el 27% opina que no.

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

- El 12% de les dones creuen que sí versus el 42% en el cas dels homes.
- El 48% de les dones creuen que no versus el 12% en el cas dels homes.

3.6.4. 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**
Política retributiva i com es vetlla per la igualtat entre dones i homes - 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 augments 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.	**Política retributiva i com es vetlla per la igualtat entre dones i homes** - 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.
Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial - Les diferències en el salari base vénen donades bàsicament per l' aplicació d'un conveni més elevat en llocs de treball tècnic i perquè les posicions de comandament están ocupades basicament per homes.	**Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial**
Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals -El 29% de les persones enquestades creuen que ocupant un mateix lloc de treball, una dona i un home cobren igual a AXIOMA.	**Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals** -El 30% de les persones enquestades creuen que ocupant un mateix lloc de treball, una dona i un home no cobren igual a AXIOMA.

3.7. Temps de treball i coresponsabilitat

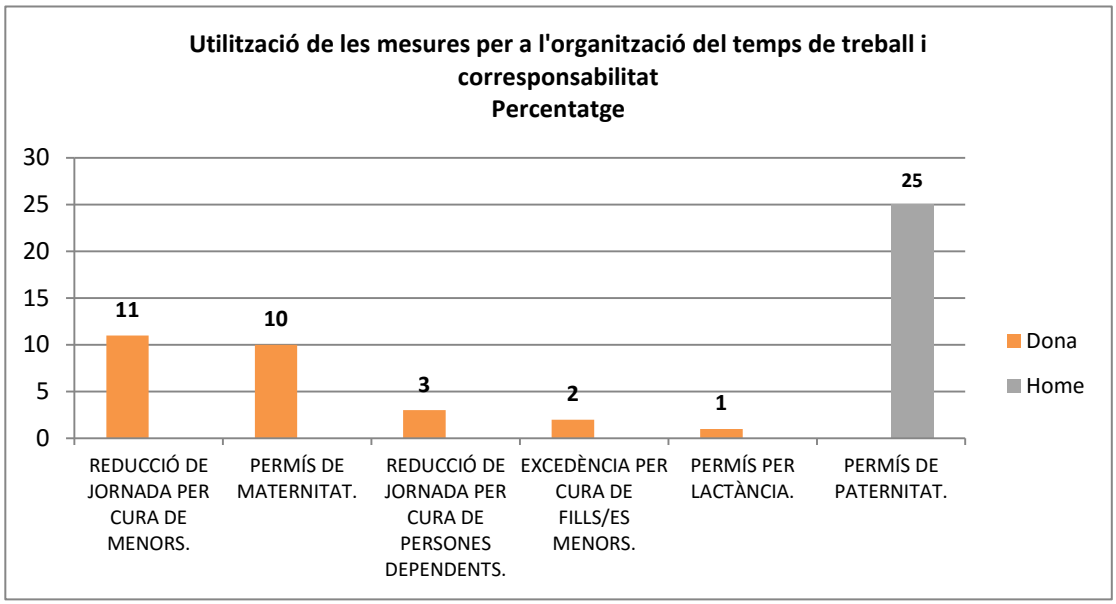
3.7.1. Gestió del temps de treball i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats

	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?**	☐	■
• **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.	☐	☐

3.7.2. Ús de les diferents mesures

Utilització de les mesures segons tipus.

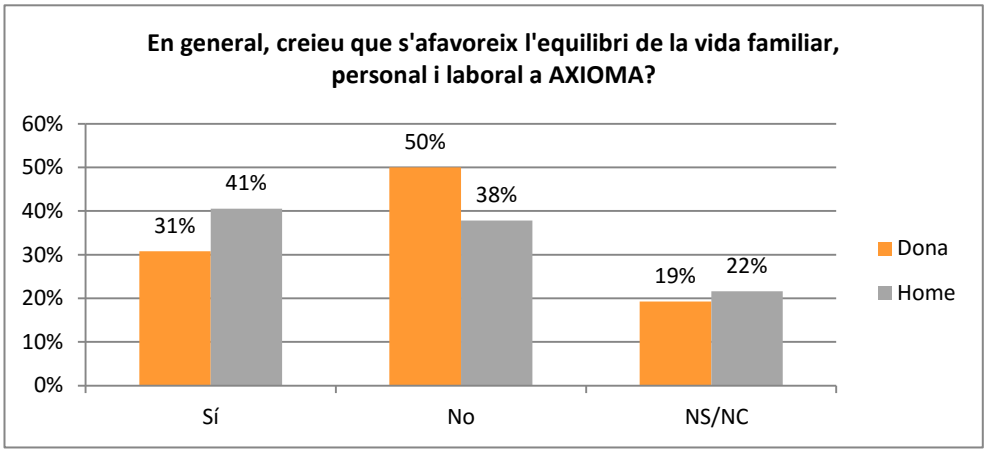


	SI	NO
• **Fan un ús equitatiu dones i homes dels diferents permisos i/o mesures? Quines creieu que en són les causes?** Malgrat que l'organització garanteix que treballadors i treballadores coneguin les diferents mesures de conciliació disponibles a través de la Intranet, s'haurien d'estudiar altres vies perquè els continguts arribessin a tota la plantilla.	☐	☒

3.7.3. 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	16 (31%)	30 (41%)	**46 (37%)**
No	26 (50%)	28 (38%)	**54 (43%)**
NS/NC	10 (19%)	16 (22%)	**26 (21%)**
Total	52 (100%)	74 (100%)	**126 (100%)**



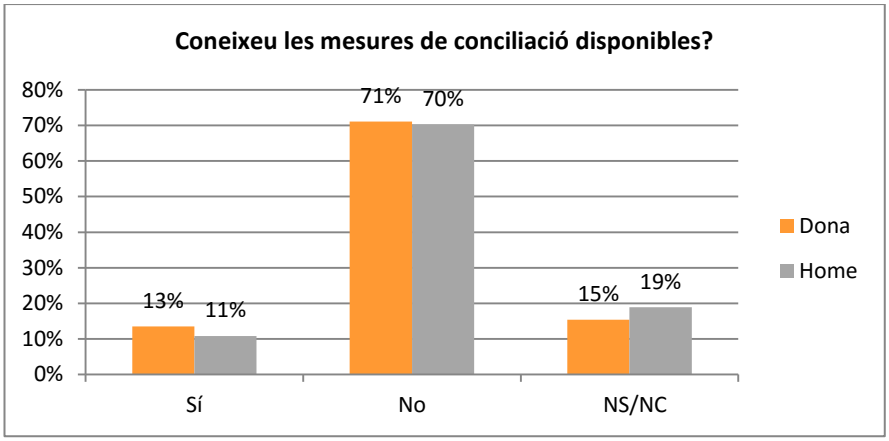
El 37% opina que AXIOMA s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral, mentre que el 43% opina que no.

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

- El 31% de les dones creuen que sí versus el 50% en el cas dels homes.
- El 41% de les dones creuen que no versus el 38% en el cas dels homes.

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

	Dona	Home	**TOTAL**
Sí	7 (13%)	8 (11%)	**15 (12%)**
No	37 (71%)	52 (70%)	**89 (71%)**
NS/NC	8 (15%)	14 (19%)	**22 (17%)**
Total	52 (100%)	74 (100%)	**126 (100%)**



El 71% de les persones enquestades no coneixen les mesures de conciliació disponibles a AXIOMA.

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

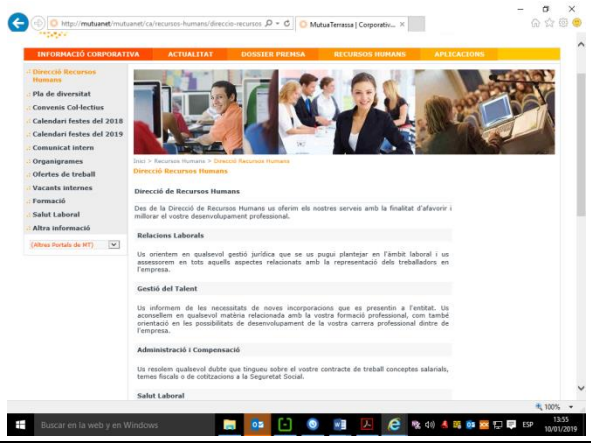
3.7.4. Conclusions de l'àmbit temps de treball i coresponsabilitat

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

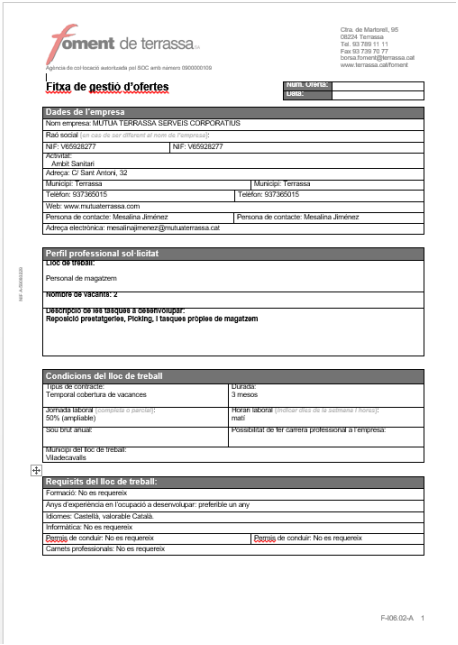
Àmbit temps de treball i coresponsabilitat	
PUNTS FORTS	**ÀREES DE MILLORA**
La gestió del temps de treball i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes - L'organització compta amb mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar. - L'organització té coneixement de les responsabilitats familiar (menors i altres persones a càrrec) de treballadors i treballadors. - 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.	**La gestió del temps de treball i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes** - 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.
Ús de les diferents mesures	**Ús de les diferents mesures** - Fomentar un ús equitatiu de dones i homes dels diferents permisos i/o mesures.
Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals - El 37% opina que a AXIOMA s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral.	**Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals** - Afavorir l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral.

3.8. Comunicació no sexista

3.8.1. 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.



foment de terrassa

Cirra. de Martorell, 95
08224 Terrassa
Tel. 93 789 11 11
Fax 93 730 70 77
borsa.foment@terrassa.cat
www.terrassa.cat/foment

Agència de col·locació autoritzada pel SOC amb número 0900000109

Fitxa de gestió d'ofertes

Núm. Oferta:	
Data:	

Dades de l'empresa

Nom empresa: MUTUA TERRASSA SERVEIS CORPORATIUS	
Raó social (en cas de ser diferent al nom de l'empresa):	
NIF: V65928277	NIF: V65928277
Activitat: Àmbit Sanitari	
Adreça: C/ Sant Antoni, 32	
Municipi: Terrassa	Municipi: Terrassa
Telèfon: 937365015	Telèfon: 937365015
Web: www.mutuaterrassa.com	
Persona de contacte: Mesalina Jiménez	Persona de contacte: Mesalina Jiménez
Adreça electrònica: mesalinajimenez@mutuaterrassa.cat	

Perfil professional sol·licitat

Lloc de treball:
Personal de magatzem

Nombre de vacants: 2

Descripció de les tasques a desenvolupar:
Reposició prestatgeries, Picking, i tasques propies de magatzem

Condicions del lloc de treball

Tipus de contracte: Temporal cobertura de vacances	Durada: 3 mesos
Jornada laboral (complerta o parcial): 50% (ampliable)	Horari laboral (indicar dies de la setmana i hores): matí
Sou brut anual:	Possibilitat de fer carrera professional a l'empresa:
Municipi del lloc de treball: Viladecavalls	

Requisits del lloc de treball:

Formació: No es requereix	
Anys d'experiència en l'ocupació a desenvolupar: preferible un any	
Idiomes: Castellà, valorable Català.	
Informàtica: No es requereix	
Permís de conduir: No es requereix	Permís de conduir: No es requereix
Carnets professionals: No es requereix	

F-406.02-A 1

MútuaTerrassa

DIRECCIÓ CORPORATIVA D'OPERACIONS

Operari/a manteniment
(Ref. PLS5/16)

En dependència del cap de manteniment de la unitat de bugaderia i esterilització, la persona seleccionada tindrà com a missió realitzar el manteniment preventiu i correctiu dels equips de la Unitat Productiva de Bugaderia i Esterilització, així com de les instal·lacions comuns del Parc Logístic de Salut, seguint instruccions per tal de garantir el correcte funcionament dels mateixos.

Requerim:

- Titulació de Cicle Formatiu de Grau Superior en electromecànica o equivalent (en el seu defecte especialitat en electricitat o mecànica).
- Experiència mínima d'un any en lloc de treball similar.
- Informàtica a nivell usuari.
- Vehicle.

Oferim:

- Incorporació a la Unitat Productiva de Bugaderia i Esterilització de la Direcció Corporativa d'Operacions de MútuaTerrassa.
- Jornada completa en horari rotatiu de matí, tarda o partit.
- Contracte indefinit.
- Incorporació: Immediata.
- Lloc de treball: Parc Logístic de Salut (Viladecavalls).

Les persones interessades poden enviar el seu currículum, indicant la referència corresponent a l'adreça electrònica seleccio@mutuaterrassa.es

www.mutuaterrassa.cat

- **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.

3.8.2. Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista

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

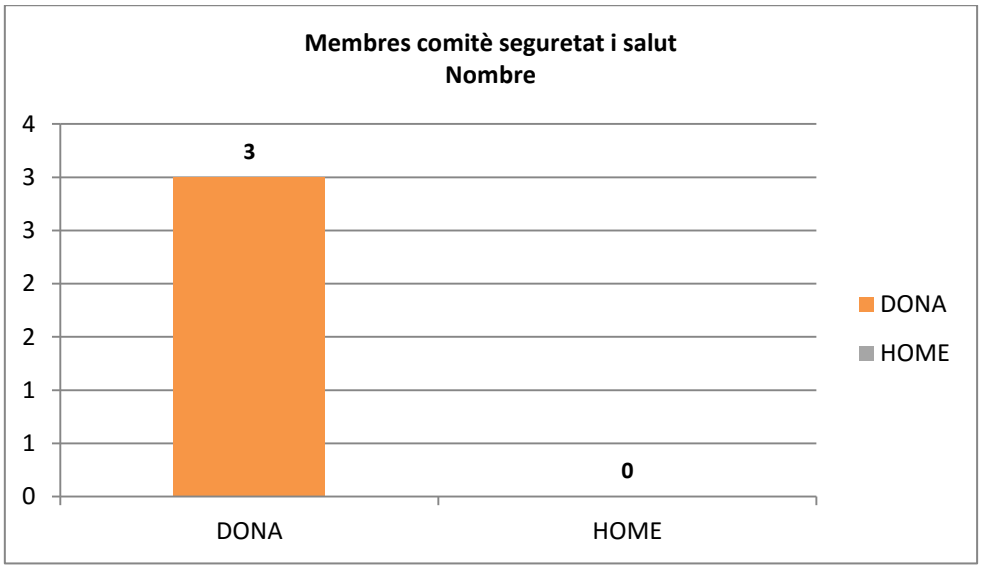
Àmbit comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	**ÀREES DE MILLORA**
Inclusió i treball de la comunicació no sexista a l'organització - Les ofertes de feina, tant per canals externs com interns, es redacten de forma inclusiva. - Tant a escala interna com externa, es fa un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva.	**Inclusió i treball de la comunicació no sexista a l'organització** - 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.

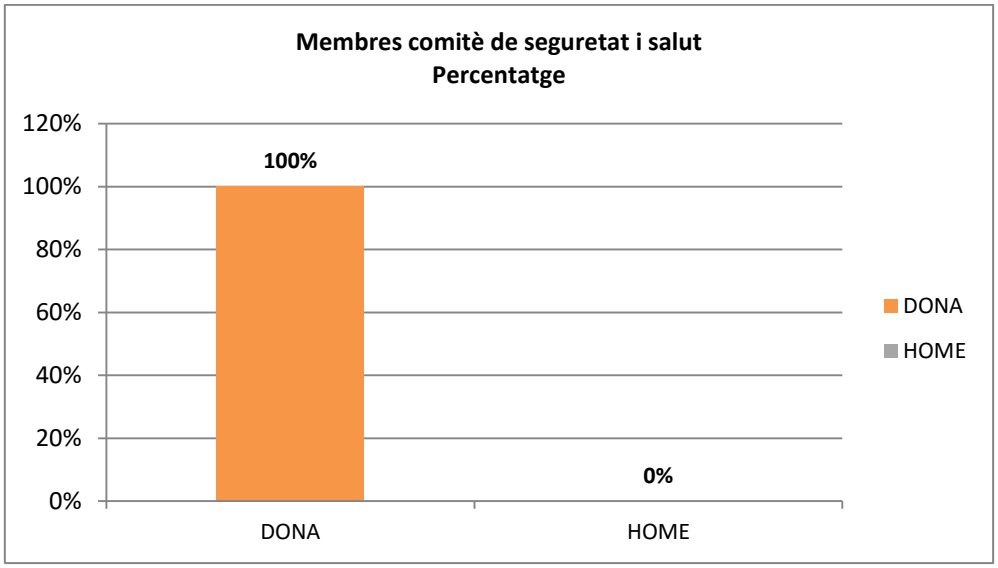
3.9. Salut laboral

3.9.1. 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 aquest informació/formació?**	☐	☐

Presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut





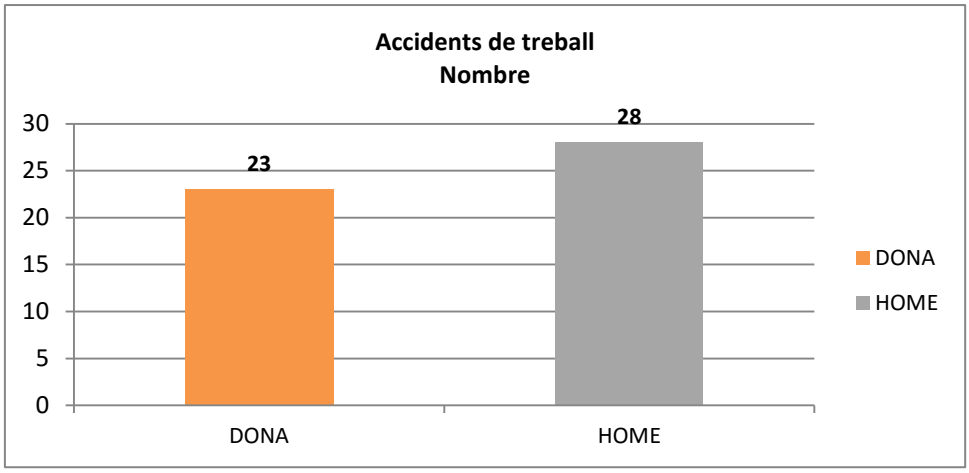
	SI	NO
• **Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut?** No, hi ha més dones que homes. El 100% del Comitè de seguretat i salut són dones. El Comitè de seguretat i salut es tria d'entre els Representants Legals dels Treballadors, el Comitè d'Empresa que està ocupat majoritàriament per dones (7 dones i 2 homes).	☐	☒
• **La dada concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla?** No, a la plantilla hi ha més homes que dones. Concorda amb la presència percentual de més dones que homes al Comitè d'Empresa.	☐	☒

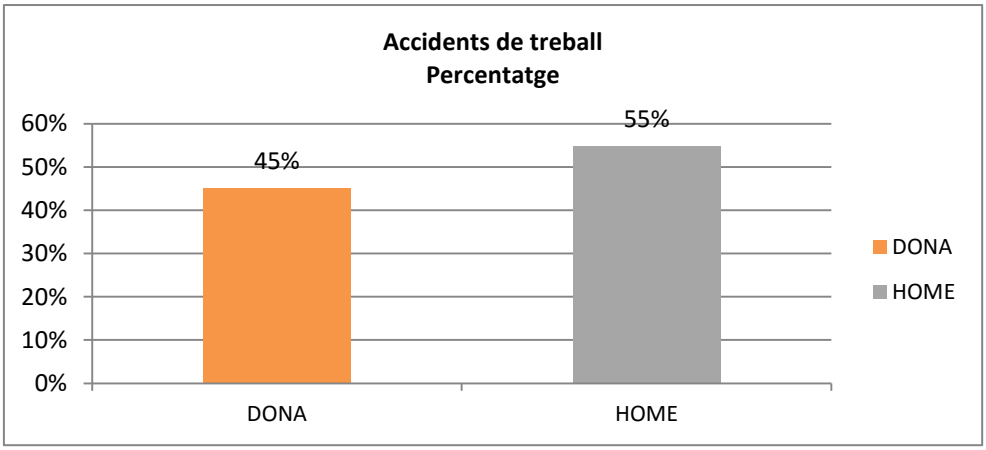
3.9.2. Protecció de la maternitat i del període de lactància

	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 que.	☐	☐

3.9.3. Accidents de treball

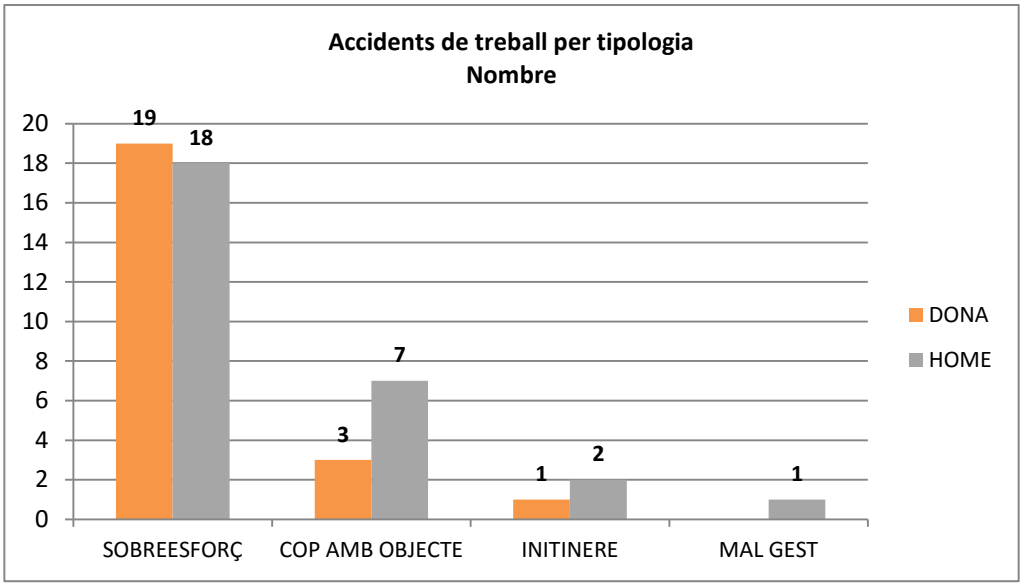
Accidents de treball en el període analitzat

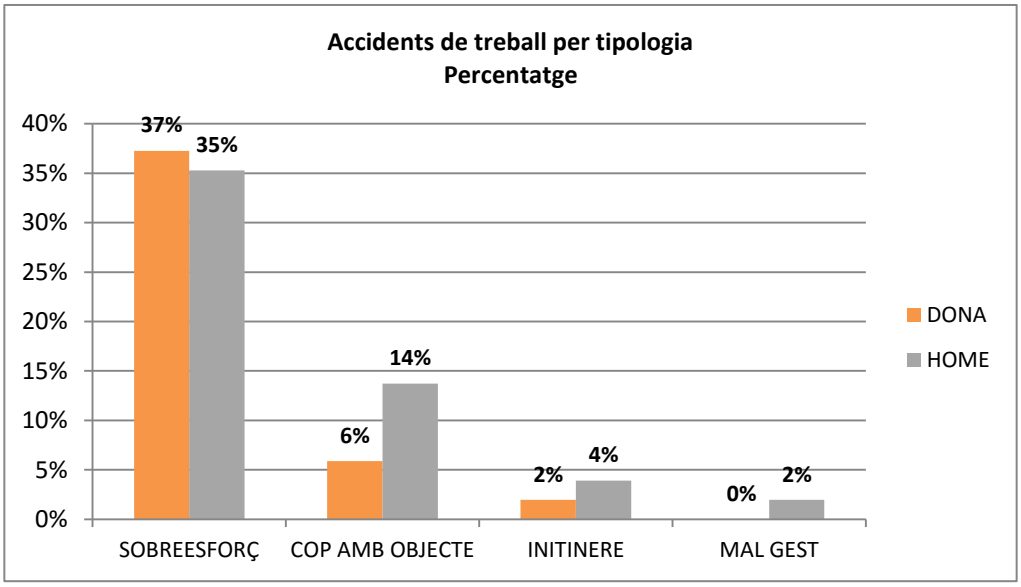




	SI	NO
• **S'observen diferències entre dones i homes quant a l'accidentalitat? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?** Les diferències existents són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.	☐	☐
• **La dada concorda amb la presència percentual de dones i homes a la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

Accidents de treball per tipologia

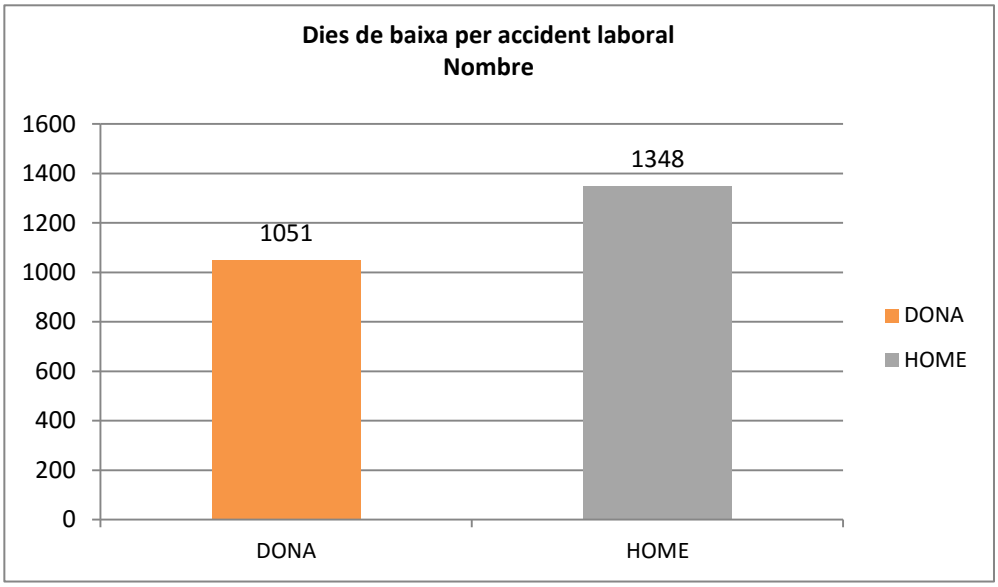


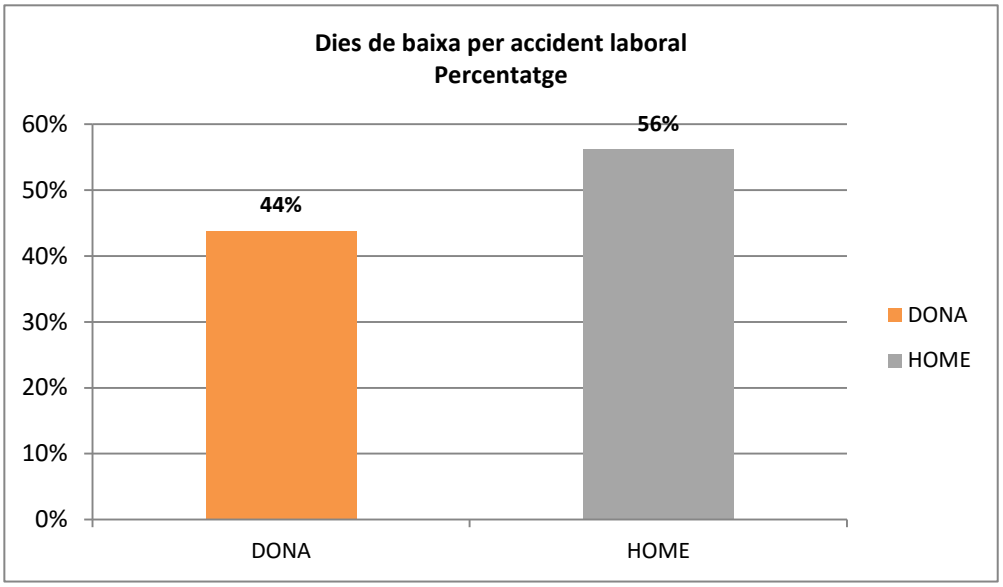


	SI	NO
• **S'observen diferències entre dones i homes quant a la tipologia d'accidents laborals?** **En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?** S'observa una diferència en la tipologia d'accident per cop amb objecte. Mentre que el 6% (3 accidents) dels accidents els pateixen les dones, el 14% (7 accidents) el pateixen homes. Aquesta diferència be donada per accidents ocorreguts en activitats complementàries, com son aquelles de transport de gàbies i carros. Aquest fet bé donat perquè, sota indicació normativa en matèria de prevenció de riscos, s' aplica el factor de major protecció i per tant, aquelles activitats que comportin manipular	■	□

càrregues superiors a 15 kg o el transport de carros, l' exposició majoritària s' enfoca als 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?**	☐	☐

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?**	☐	☐

3.9.4. 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	☐	☐

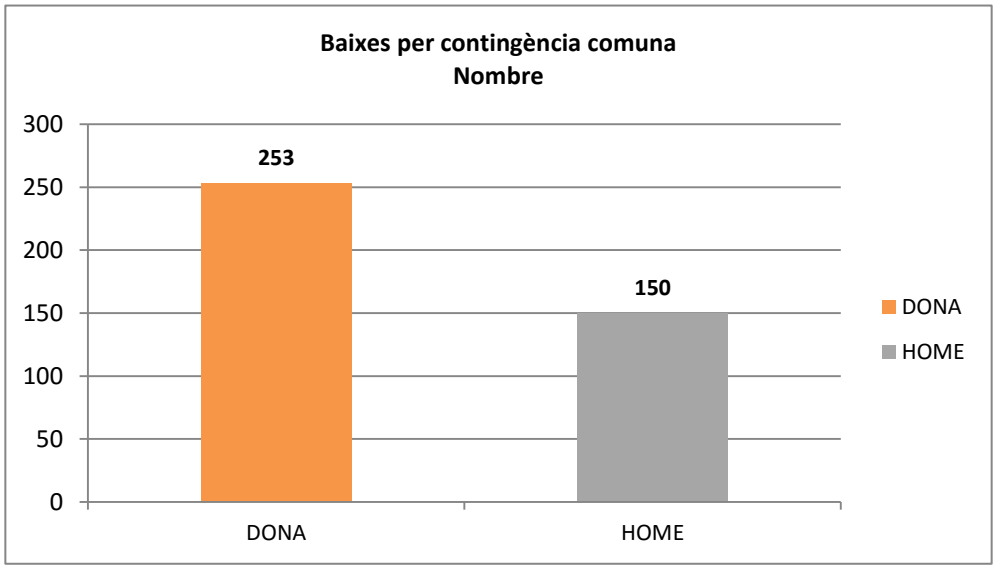
Dies de baixa per malaltia professional

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	☐	☐

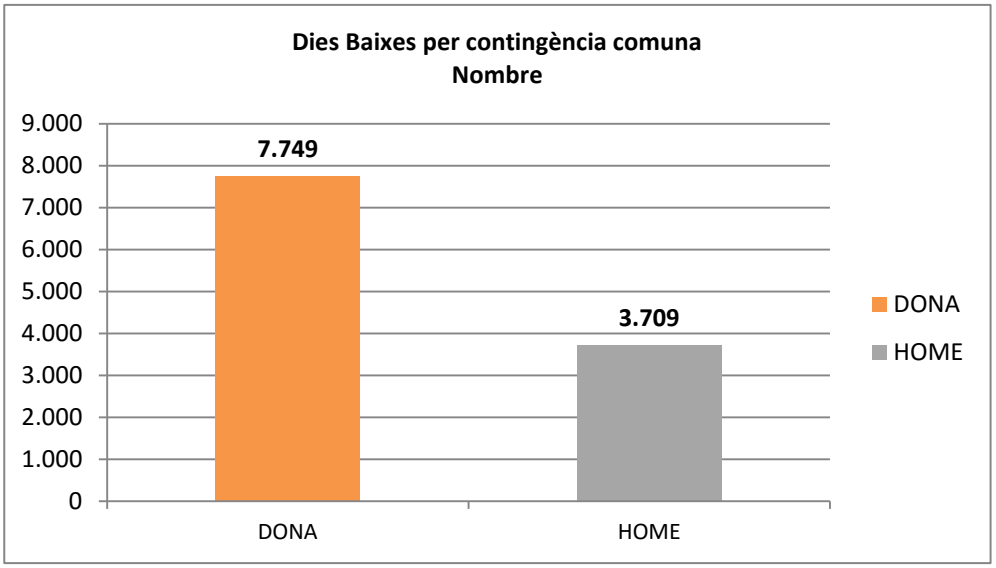
3.9.5. Contingència comuna

Baixes mèdiques per contingència comuna



	SI	NO
• **S'observen diferències entre dones i homes quant al nombre de baixes mèdiques per contingència comuna?** **En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?** Sí que s'observen diferències pel que fa al nombre de baixes mèdiques per contingència comuna. Observem que el 63% de les baixes mèdiques són de dones mentre que el 37% són d'homes. La raó principal és que les baixes més freqüents van associades als llocs de treball on hi ha una càrrega física més elevada i uns moviments de treball repetitius. Aquests llocs de treball es troben principalment a Bugaderia i Esterilització, llocs de treball ocupats principalment per dones.	■	□

Dies de baixa per contingència comuna



	SI	NO
• **S'observen diferències entre el nombre de dies de baixa per contingència comuna entre dones i homes?** **En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?** Sí que s'observen diferències pel que fa a la durada de les baixes mèdiques per contingència comuna. Observem que els dies de baixa són agafats en un 68% per dones respecte el 32% que són agafats per dones. La raó principal és que tant a bugaderia com a esterilització, que és on es dones més nombre de processos d'incapacitat temporal, les baixes de llarga durada són de tipus psicosocial (ansietat, depressions, etc) i són més habituals en el gènere femení, de la mateixa manera que les dones són les més perjudicades per trastorns musculoesquelètics, que en molts casos, requereixen operació quirúrgica i dies de repòs. En el gènere masculí, les incapacitats són degudes a processos més curts , i pràcticament no hi ha incidència de trastorns psicosocials ni operacions quirúrgiques que requereixen setmanes de repòs.	☒	☐

3.9.6. 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**
Incorporació de la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere en la salut laboral **Presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut**	**Incorporació de la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere en la salut laboral** - 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.
Protecció de la maternitat i del període de lactància - 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.	**Protecció de la maternitat i del període de lactància**
Accidents de treball Accidents de treball en el període analitzat - 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. Accidents de treball per tipologia Dies de baixa per accident laboral - No existeixen diferències entre els dies de baixa per accident laboral entre homes i dones.	**Accidents de treball** Accidents de treball en el període analitzat Accidents de treball per tipologia - Reduir les diferències entre homes i homes quan a la tipologia d'accidents laborals. Dies de baixa per accident laboral

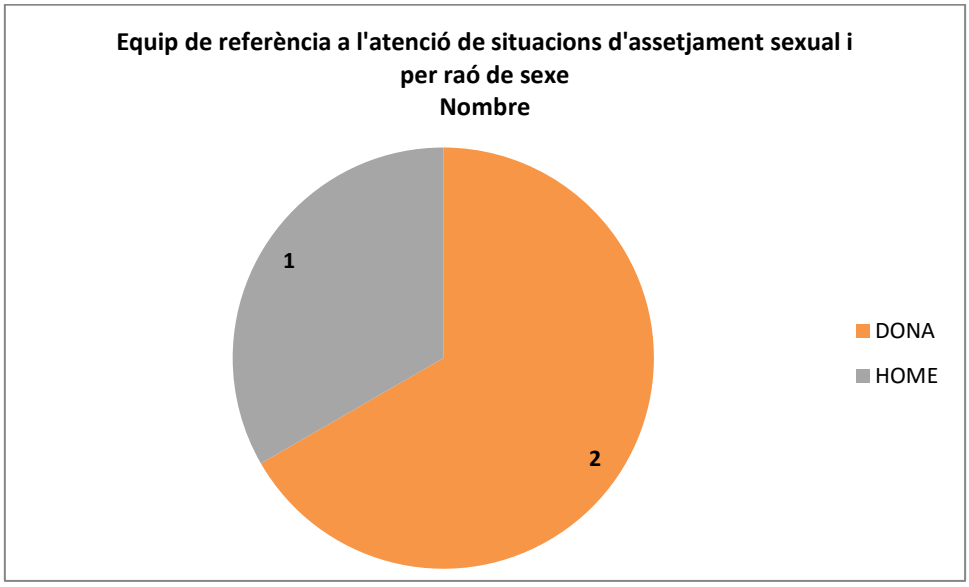
- Existeix coherència respecte al nivell d'accidentalitat de dones i homes i els dies de baixa laboral.	
<u>Malaltia professional</u> - No s'han produït baixes mèdiques per malaltia professional durant els últims 3 anys (2015,2016 i 2017).	**<u>Malaltia professional</u>**
<u>Contingència comuna</u> <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.

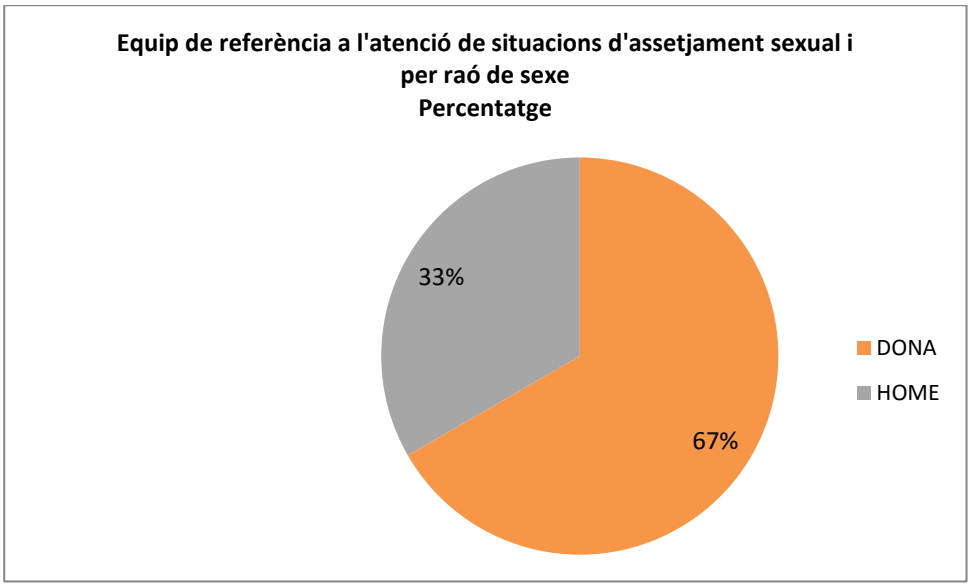
3.10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

3.10.1. 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?** No té una presència equilibrada, ja que el 67% (2 persones) són dones i el 33% (1 persona) son homes.	☐	☒
• **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) no té una presència equilibrada, ja que el 67% (2 persones) són dones i el 33% (1 persona) son homes.	☐	☒

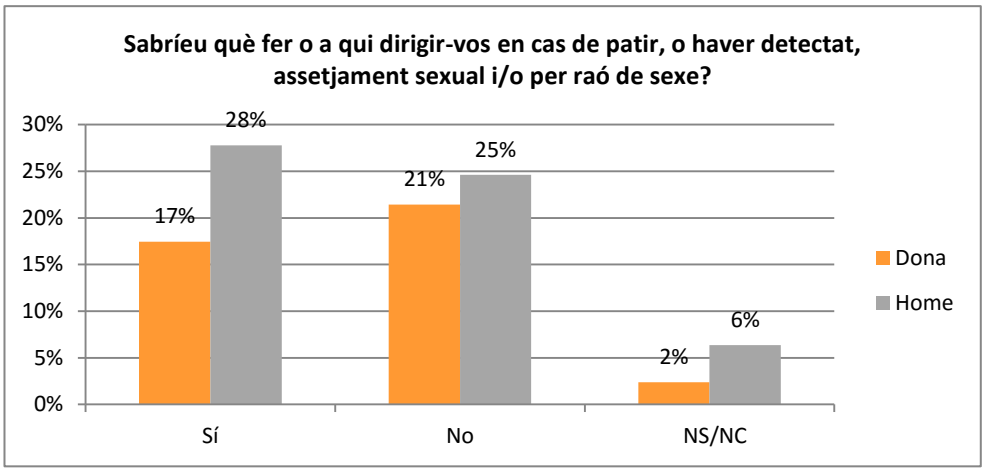
3.10.2. Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe

	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.	☐	■

3.10.3. 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	22 (42%)	35 (47%)	**57 (45%)**
No	27 (52%)	31 (42%)	**58 (46%)**
NS/NC	3 (6%)	8 (11%)	**11 (9%)**
Total	52 (100%)	74 (100%)	**126 (100%)**



El 45% 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 42% no.

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

- El 17% de les dones creuen que sí versus el 28% en el cas dels homes.
- El 21% de les dones creuen que no versus el 25% en el cas dels homes.

3.10.4. 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**
Mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe - 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 referencia) a l'atenció de les situacions d'assetjament Equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament	**Mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe** - 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. Equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament - Equilibrar 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.
Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe - No a estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe en els últims 3 anys.	**Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe**
Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals - El 45% 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.	**Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals** - Donar a conèixer als professionals el protocol d'assetjament.

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, Axioma planteja assolir en matèria d'igualtat per al si de l'organització els 6 objectius següents:

- **Objectiu 1:** Integrar en la cultura d'Axioma 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 Axioma
- **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 26 accions que es duran a terme per acomplir els 7 objectius generals.

Les 26 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 24 accions de les quals la seva implementació es realitzarà seguint els següents terminis:

- 2019: 11 accions (46%)
- 2020: 7 accions (29%)
- 2021: 6accions (25%)

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 acompliment: 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, la Comissió d'Igualtat en podrà 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 acompliment
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 d'Axioma - Comissió d'igualtat	No aplica	- Eina de diagnosi del Departament de Treball, Afers socials i Famílies

Calendari	Inici	Final
	Novembre 2019	Novembre 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	Incorporar la figura de l'agent d'igualtat (buscar la persona, formar-la i designar-la)

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

Descripció

- Seleccionar a la persona que vulgui ser agent d'igualtat a Axioma.
- 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 acompliment

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
	Novembre 2019	Desembre 2019

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
3	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, despertaments 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 acompliment
Director/a de Recursos Humans d'Axioma

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Director/a de Recursos Humans d'Axioma - 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
4	Participar en els premis: Generalitat (COSPE) i/o Ministeri (Certificació)

Objectiu general	Integrar en la cultura d'Axioma 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. • Convocatòries del distintivo "Igualdad en la Empresa" del Ministerio de Presidència, 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 acompliment
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
	Novembre 2019	Desembre 2019

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

Nº d'acció	Acció
5	Posar en marxa i difondre el servei de la USAP (Unitat de serveis d'ajustament personal i social) - Vetllar per els 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 d'Axioma.

Persona responsable del seu acompliment

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 d'Axioma - Tècnica USAP	No aplica	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Novembre 2019	Desembre 2019

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nº de persones ateses pel servei de la USAP

Nº d'acció	Acció
6	Incorporar més homes a la Comissió d'igualtat

Objectiu general	Integrar en la cultura d'Axioma el valor de la igualtat d'oportunitats 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 acompliment
Comissió d'igualtat

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

Calendari	Inici	Final
	Novembre 2019	Desembre 2019

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
7	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 d'Axioma 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 acompliment
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
	Novembre 2019	Desembre 2019

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

Nº d'acció	Acció
8	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 d'Axioma 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 acompliment
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
9	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 d'Axioma 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 acompleix amb la normativa en matèria d'igualtat.
- Informar als proveïdors d'aquest nou criteri d'avaluació.

Persona responsable del seu acompliment

Director/a de Recursos Humans d'Axioma

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Director/a de Recursos Humans d'Axioma - Direcció d'Axioma	No aplica	Avaluació de proveïdors

Calendari	Inici	Final
	Novembre 2019	Desembre 2019

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
10	Implantació del mòdul de formació: Sensibilització per la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Objectiu general	Integrar en la cultura d'Axioma 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 Axioma, 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 acompliment
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 d'Axioma - 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
11	Comunicar internament perquè tots els professionals coneguin el protocol d'assetjament (segons pla de comunicació interna)

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

Descripció
- Garantir que tots els treballadors i treballadores d'Axioma siguin coneixedors de l'existència d'un protocol d'assetjament per raó de sexe, moobing i assetjament per raons diferents al sexe.

Persona responsable del seu acompliment
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 d'Axioma - Tècnic de salut laboral - Comissió d'igualtat	No aplica	Protocol d'assetjament

Calendari	Inici	Final
	Novembre 2019	Desembre 2019

Indicadors de seguiment i avaluació
• Nº de professionals que han notificat un incident violent per les vies estipulades segons el procediment.

Nº d'acció	Acció
12	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 Axioma

Descripció
- Realitzar fitxes de llenguatge no sexista utilitat 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 acompliment
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 d'Axioma	Cost del material de llenguatge no sexista	Material de llenguatge no sexista

Calendari	Inici	Final
	Gener 2020	Desembre 2020

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
13	Posar en marxa una eina de seguiment professional

Objectiu general	Disposar d' un sistema d' avaluació d' acompliment professional entre els treballador/es

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 acompliment
Director/a de Recursos Humans d'Axioma

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Director/a de Recursos Humans d'Axioma - Departament de Gestió del Talent	Cost eina avaluació d'acompliment (eina de seguiment professional)	Eina avaluació d'acompliment (eina de seguiment professional)

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
14	Realitzar campanyes de sensibilització

Objectiu general	Integrar en la cultura d'Axioma el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, augmentar la presencia 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 els teus també és cosa d'homes".

Persona responsable del seu acompliment

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 d'Axioma	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 s'estableix indicador.
- Campanya de coresponsabilitat: % d'increment de permisos per paternitat respecte l'any anterior.

Nº d'acció	Acció
15	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 acompliment

Director/a de Recursos Humans d'Axioma

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Director/a de Recursos Humans d'Axioma - 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
	Gener 2020	Desembre 2020

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
16	Comunicar internament la realització del Pla i fomentar la presència del gènere masculí

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

Descripció
• Realitzar una campanya de divulgació de la realització del Pla d'igualtat.

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

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Director/a de Recursos Humans d'Axioma - Cap de Projectes de Recursos Humans de MT	Cost de la campanya de divulgació	Campanya de divulgació

Calendari	Inici	Final
	Gener 2020	Desembre 2020

Indicadors de seguiment i avaluació
• Data de realització de la comunicació del Pla d'igualtat.

Nº d'acció	Acció
17	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 acompliment
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
	Gener 2020	Desembre 2020

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
18	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 acompliment

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 d'Axioma - Departament de Gestió del Talent	No aplica	No aplica (enllaç online)

Calendari	Inici	Final
	Gener 2020	Desembre 2020

Indicadors de seguiment i avaluació

- Data de publicació.

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

Objectiu general	Integrar en la cultura d'Axioma 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 acompliment
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 d'Axioma - Direcció d'Axioma	No aplica	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Gener 2021	Desembre 2021

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
20	Continuar aplicant els convenis actuals

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

Descripció
• Seguir aplicant els convenis corresponents per departaments per tal de minimitzar les diferencies existents.

Persona responsable del seu acompliment
Director/a de Recursos Humans d'Axioma

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Director/a de Recursos Humans d'Axioma	No aplica	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Gener 2021	Desembre 2021

Indicadors de seguiment i avaluació
• Nº de persones que se'ls hi aplica el conveni

Nº d'acció	Acció
21	Garantir que dones i homes tinguin les mateixes possibilitats de realitzar hores extraordinàries a l'àrea de Facility Managment

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

Descripció
• Establir el circuit i procediment per tal de garantir que tant homes com dones tenen les mateixes possibilitats de realitzar hores extraordinàries.

Persona responsable del seu acompliment
Director/a de Recursos Humans d'Axioma

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Director/a de Recursos Humans d'Axioma	No aplica	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Gener 2021	Desembre 2021

Indicadors de seguiment i avaluació
• Nº d'hores extraordinàries realitzades per homes. • Nº d'hores extraordinàries realitzades per dones.

Nº d'acció	Acció
22	Garantir que dones i homes tinguin les mateixes possibilitats de contractació en l'àrea de Facility Managment

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 acompliment
Director/a de Recursos Humans d'Axioma

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Director/a de Recursos Humans d'Axioma - Departament de Gestió del Talent	No aplica	Convocatòria de places de selecció

Calendari	Inici	Final
	Gener 2021	Desembre 2021

Indicadors de seguiment i avaluació
• Nº de convocatòries on s'ha incorporat el sexe menys representat.

Nº d'acció	Acció
23	Comunicar a les empreses proveïdores de producte i/o serveis de comunicació que Axioma utilitza la comunicació no sexista i posar de manifest la voluntat de que Axioma 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 Axioma

Descripció

- Comunicar a través de la pàgina web d'Axioma a les empreses proveïdores que Axioma utilitza la comunicació no sexista.
- Comunicar a través del contracte a les empreses proveïdores que Axioma utilitza la comunicació no sexista.

Persona responsable del seu acompliment

Director/a de Recursos Humans d'Axioma/Cap de Projectes de Recursos Humans de MT

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Director/a de Recursos Humans d'Axioma - Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Direcció d'Axioma	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 comuniqui a les empreses proveïdores que Axioma utilitza la comunicació no sexista.
- Nº de contractes signats amb empreses proveïdores que Axioma utilitza la comunicació no sexista.

Nº d'acció	Acció
24	Conscienciació i corresponsabilització dels treballadors per tal de reduir les baixes mèdiques per contingència comuna

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

Descripció

- Tenir a la disposició informes periòdics on es pugui analitzar l'evolució de les baixes mèdiques per contingència comuna.

Persona responsable del seu acompliment

Director/a de Recursos Humans d'Axioma

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Director/a de Recursos Humans d'Axioma - Tècnic de salut laboral	No aplica	Informes periòdics

Calendari	Inici	Final
	Gener 2021	Desembre 2021

Indicadors de seguiment i avaluació

- % de variació de nº de baixes mèdiques per contingència comuna: Nº de baixes mèdiques per contingència comuna de l'any actual – Nº de baixes per contingència comuna any anterior/ Nº de baixes per contingència comuna any anterior.

6. Calendari de realització de les accions

Nº d'acció	Acció	Calendari
1	Tenir un pla d'igualtat pels anys 2019-2021	2019
2	Incorporar la figura de l'agent d'igualtat (buscar la persona, formar-la i designar-la)	2019
3	Disposar d'un indicador que mesuri la situació d'igualtat de dones i homes	2019
4	Participar en els premis : Generalitat (Cospe) i/ o Ministeri (Certificació)	2019
5	Posar en marxa i difondre el servei de la USAP	2019
6	Incorporar més homes a la Comissió d'igualtat	2019
7	Informar i consultar a la plantilla de tots els projectes relacionats amb la igualtat d'oportunitats (a través de la comissió d'igualtat)	2019
8	Negociar amb la Representació Legal dels Treballadors (RLT), a través de la Comissió d'igualtat, aspectes relacionats amb la igualtat d'oportunitats	2019
9	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)	2019
10	Implantació del mòdul de formació: Sensibilització per la igualtat d'oportunitats entre homes i dones	2019
11	Comunicar internament perquè tots els professionals coneguin el protocol d'assetjament (segons pla de comunicació interna)	2019
12	Posar en marxa una eina de seguiment professional	2020
13	Promoure l'ús del llenguatge no sexista a l'entitat	2020
14	Realitzar campanyes de sensibilització	2020
15	Facilitar mesures per la coresponsabilitat	2020
16	Comunicar internament la realització del Pla i fomentar la presencia del gènere masculí	2020
17	Formar de forma específica a les persones que avaluen els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe	2020
18	Adreçar a través del campus virtual la pàgina d'Internet on es troba el protocol d'assetjament	2020
19	Buscar les vies per informar als proveïdors/clients del compromís de l'entitat amb la igualtat d'oportunitats	2021
20	Continuar aplicant els convenis actuals per departaments	2021
21	Garantir que dones i homes tinguin les mateixes possibilitats de realitzar hores extraordinàries a l'àrea de Facility Managment	2021
22	Garantir que dones i homes tinguin les mateixes possibilitats de contractació en l'àrea de Facility Managment	2021
23	Comunicar a les empreses proveïdores de producte i/o serveis de comunicació que Axioma utilitza la comunicació no sexista i posar de manifest la voluntat de que Axioma col·labori amb proveïdors que també realitzin una comunicació no sexista	2021
24	Conscienciació i corresponsabilització dels treballadors per tal de reduir les baixes mèdiques per contingència comuna	2021