

INDEX

	Pàg.
1. Presentació de l'organització	5
2. Introducció i metodologia del diagnòstic d'igualtat	7
3. La diagnosi per àmbits	9
3.1. Cultura i gestió organitzativa	11
3.1.1. Treball previ en igualtat	11
3.1.2. Gestió organitzativa i relacions laborals	14
3.1.3. Estructures i participació	15
3.1.4. Comunicació i imatge corporativa	18
3.1.5. Comportaments contraris al valor de la igualtat	19
3.1.6. Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals	20
3.1.7. Conclusions de l'àmbit cultural i gestió organitzativa	24
3.2. Condicions laborals	26
3.2.1. Presència de dones i homes a tota l'organització	26
3.2.2. Característiques generals de la plantilla	27
3.2.3. Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització	30
3.2.4. Condicions contractuals de dones i homes	36
3.2.5. Tipologia de jornada de dones i homes	37
3.2.6. Evolució i motius de les extincions de la relació laboral	40
3.2.7. Conclusions de l'àmbit condicions laborals	43
3.3. Accés a l'organització	45
3.3.1. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització	45
3.3.2. Procés de selecció i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització	47
3.3.3. Evolució de les contractacions	48
3.3.4. Resultat de l'enquesta d'opinió administrada als professionals	53
3.3.5. Conclusions de l'àmbit accés a l'organització	54
3.4. Formació interna i/o contínua	56

3.4.1. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua	56
3.4.2. Gestió de la formació interna i/o contínua i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats	57
3.4.3. Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua	59
3.4.4. Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes	67
3.4.5. Resultat de l'enquesta d'opinió administrada als professionals	69
3.4.6. Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua	70
3.5. Promoció i/o desenvolupament professional	72
3.5.1. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció i/o el desenvolupament professional	72
3.5.2. Gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats	73
3.5.3. Participació de dones i homes a la promoció i/o el desenvolupament professional	75
3.5.4. Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals	78
3.5.5. Conclusions de l'àmbit promoció i desenvolupament professional	79
3.6. Retribució	80
3.6.1. Política retributiva i com es vetlla per la igualtat entre dones i homes	80
3.6.2. Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial	83
3.6.3. Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals	85
3.6.4. Conclusions de l'àmbit retribució	86
3.7. Temps de treball i coresponsabilitat	87
3.7.1. gestió del temps de treball i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats	87
3.7.2. Ús de les diferents mesures	89
3.7.3. Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals	90
3.7.4. Conclusions de l'àmbit temps de treball i coresponsabilitat	92
3.8. Comunicació no sexista	93
3.8.1. Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització	95
3.8.2. Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista	96
3.9. Salut laboral	96

CA

Caridad
Fuentes

Mole
J. P. M.

R. P. M.

J.

P. Z.
R.
J. P. M.
CCOO

J. P. M.

J. P. M.

J. P. M.
GT
J. P. M.

3
J. P. M.

1. Presentació de l'organització

Handwritten signatures and initials scattered across the page, including 'me', 'C', 'COT', 'MP', 'CCOO', and '5'.

Nom i Raó Social	Fundació Assistencial de Mútua de Terrassa, FPC
Forma jurídica	Fundació Privada Catalana (FPC)
Activitat	8610 - Activitats Hospitalàries
Sector	Sanitari
Adreça (*) Incloure centres de treball als que faci referència la diagnosi.	C/Sant Antoni 32, 08221 Terrassa
Telèfon	937365050
Web	https://www.mutuaterassa.com/ca/ambit-assistencial-mutuaterassa
Correu electrònic	cgraner@mutuaterassa.es
Persona de contacte	Carla Graner Jordana

La Fundació Assistencial Mútua de Terrassa és una de les empreses del grup Mútua Terrassa que ofereix assistència de salut a través de l'activitat hospitalària i d'atenció primària proporcionant cobertura sanitària a una part important de les persones del Vallès Occidental Oest i Baix Llobregat (Catalunya).

La Fundació Assistencial Mútua de Terrassa gestiona:

- L'Hospital Universitari MútuaTerrassa: és centre universitari per la Universitat de Barcelona i està entre els 8 hospitals de més complexitat de Catalunya. Està inclòs en el Sistema Sanitari Integral d'utilització pública de Catalunya (SISCAT) amb concert amb el CatSalut de la Generalitat de Catalunya per a la prestació de serveis assistencials als usuaris de la Seguretat Social en l'àrea de Terrassa i zona d'influència. Es tracta d'un centre amb un nivell assistencial de referència, no solament per a la seva àrea d'influència, sinó també per a d'altres hospitals en especialitats com la neurocirurgia, la cirurgia toràcica i l'hemodinàmica cardíaca.
- Centres d'Atenció Primària (CAP's): Nou nou Centres d'Atenció Primària i quatre Consultoris distribuïts per tota la comarca del Vallès Occidental que atenen una mitjana de més de 6.000 visites per dia.
- Formació Sanitària Especialitzada en 27 unitats docents, dintre d'aquestes 4 unitats docents conformades per 2 unitats docents multiprofessionals, que formen metges/metgesses, psicòlegs/psicòlogues, farmacèutics/farmacèutiques i infermers/res. Cada any arriben al Hospital Universitari i als CAP's més de 50 nous residents. Actualment es formen 175 residents (130 pertanyents a les unitats docents hospitalàries i 45 de la unitat docent d'atenció familiar i comunitària) supervisats per 74 tutors.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
6
Cat
Buenos

A collection of handwritten signatures and initials in black ink on a white background. The signatures are scattered across the page, including a large 'C' at the top, a signature with 'CCCO' below it, and another with 'CCOT' below it. There are also several smaller, less legible signatures and initials, some of which appear to be crossed out or scribbled over.

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

Handwritten signatures and initials on a document. The signatures are arranged in two rows. The top row includes a large 'A' with 'CGT' below it, a signature with 'CGT' below it, a signature with 'CGT' below it, a signature with 'CGT' below it, and a signature with 'CGT' below it. The bottom row includes a signature with 'CGT' below it, a signature with 'CGT' below it, a signature with 'CGT' below it, and a signature with 'CGT' below it. There are also some initials and a date '9' visible.

Dades entorn diagnosi

Data de realització de la diagnosi	2020
Període de referència temporal de les dades de la diagnosi	Àmbit 1. Cultura i gestió organitzativa. 2019. Àmbit 2. Condicions laborals. 2019. Àmbit 3. Accés a l'organització. 2016-2019 (últims 4 anys). Àmbit 4. Formació interna i/o contínua. 2017-2019 (últims 3 anys). Àmbit 5. Promoció i/o desenvolupament professional. 2017-2019 (últims 3 anys). Àmbit 6. Retribució. 2019. Àmbit 7. Temps de treball i coresponsabilitat. 2017-2019 (últims 3 anys). Àmbit 8. Comunicació no sexista (és qualitatiu). 2019. Àmbit 9. Salut laboral. 2017-2019 (últims 3 anys). Àmbit 10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. 2017-2019 (últims 3 anys).
Nº de persones en plantilla	2.694
Persona responsable de la realització de la diagnosi	Carla Graner Jordana. Cap de Projectes de Recursos Humans. Comissió d'Igualtat Fundació Assistencial Mútua de Terrassa
Persones que han col·laborat en la realització de la diagnosi. Indiqueu noms i cognoms	<u>Comissió d'igualtat</u> Francisco Javier Gonzalez de Molina Ortiz Cesca Diaz Garcia. German Cañabate Rodríguez Maribel Gonzalez Vera Tamara Garcia Carrasco Anna Lapuente Torrents Caridad Navarro Pedrajas M^a Elena May Llanas Mamen Galindo Laiglesia Núria Barriendos Pérez Leonor Navarrete Gonzalez Maria Jesus Figueroa Pena Francisco Utrera Cabrera Mateo Perez Lopez Magda Paredes Diaz Francisca Tobaruela Rascón Roser Font Canals Francisco Bernabeu Cirera Carla Graner Jornada <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. Benjamí García Morales. Director de Recursos Humans.

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 2018.			
A continuació es mostren les principals àrees de millora que es recullen al Pla d'igualtat de l'any 2018 i el seu assoliment:			
LÍNEA DE TREBALL	NOM DE LA MESURA	ASSOLIMENT?	
Conciliació i coresponsabilitat	Triptic informatiu		
	Banc de 16 hores		
	Convenis amb llars d'infants		
	Acords amb residències de dependència		
	Espai Treball social		
	Permis paternitat /maternitat i lactància		
	Ampliació de l'abast de l'article 42 del conveni SISCAT		
	Distribució de jornada		
Sensibilització i formació	Llenguatge no sexista		
	Mòdul d'acollida		
	Enquesta de sensibilització		
	Jornada anual		
	Campanya de comunicació		
	Informació a proveïdors i centres educatius		
	Processos de selecció		
	Indicadors de gènere		
	Revisió documentació		
Violència de gènere i assetjament sexual	Protocol d'assetjament		
	Espai de suport en violència de gènere		

Genèrica	Imatge corporativa (logo)		
	Diagnòstic 2018		
	Memòria d'avaluació del pla d'igualtat 2018.		
	MT a la societat en contra de la violència de gènere		
	Acreditació		

• 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:

Comitè Mútua i Societat (2014)

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.

Global Compact (2014)

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.

Fundació Integràlia Vallés (2015)

La Fundació Integràlia Vallés es una realitat des de la seva posada en funcionament el 9 de juny de 2015 i després de quasi un any d'activitat amb èxit.

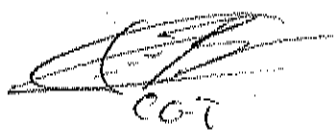
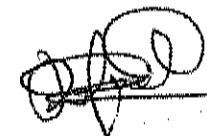
La Fundació Integràlia Vallés neix amb l'objectiu de contribuir de manera decidida i directa a la integració al món del treball de persones amb discapacitat en el territori del Vallès.

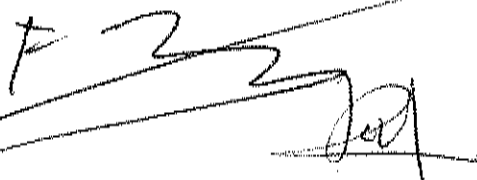
La Fundació Integràlia Vallés es una iniciativa innovadora al Vallés que incorpora la perspectiva social de la inserció de les persones amb discapacitat i la perspectiva d'excel·lència.

Reconeixement internacional. Premi Internacional a la *excelencia en responsabilidad social corporativa* 39^º Congrés Internacional d'Hospitals. Chicago, 6 d'octubre de 2015.

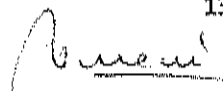
L'objecte de la Fundació Integràlia Vallès és portar a terme serveis de contact center (centre d'atenció multicanal) mitjançant un centre especial de treball. La finalitat d'aquest centre és assegurar la integració al món laboral de les persones amb grans discapacitats físiques (persones en el grup d'especials 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

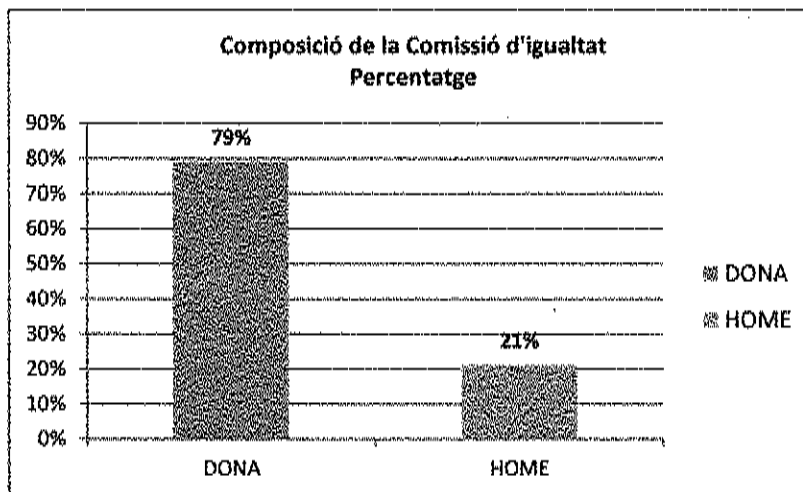
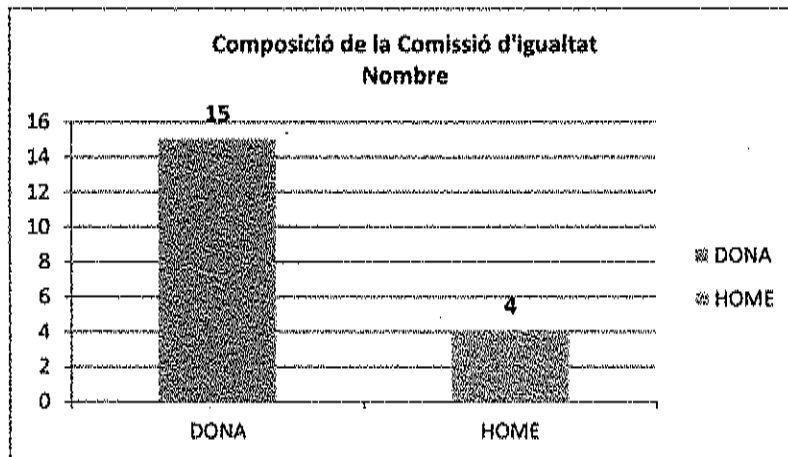
	SI	NO
En la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu es troba la igualtat de dones i homes recollida de manera explícita. S'expressa en la documentació corporativa i en els convenis col·lectius: Documentació corporativa: En la documentació corporativa es troba la igualtat de dones i homes recollida en les Polítiques de Recursos Humans i el Pla de Diversitat de MT. - Polítiques de Recursos Humans. Concretament en la política de compromís social: Afavorir el desenvolupament professional i personal dels col·laboradors, eliminant la discriminació respecte a l'ocupació i, per tant, evitant qualsevol distinció, exclusió o preferència que provoqui el rebuig o la desigualtat en les oportunitats o en el tractament de les sol·licituds de feina o ocupació per raó de raça, color, sexe, religió, opinions polítiques, nacionalitat d'origen o extracció social. - Pla de Diversitat de MT. Té com a objectiu avançar en la normalització de diferents característiques que formen part de la persona i que, al no ser les habituals, no sempre tenen la resposta més adequada a l'àmbit laboral. El conformen 4 eixos: persones i gènere, persones i capacitats diverses, persones i edat i persones i diversitat cultural. El Pla de Diversitat de MT està publicat a la Intranet de l'organització. Convenis col·lectius: Els convenis col·lectius s'aplica a l'organització (Conveni: II Conveni Col·lectiu de Treball Dels Hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut -SISCAT-) si que recull la igualtat de dones i homes, concretament als capítols 13 i 16 i als articles 76, 77 i 82.	☒	☐
- 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 19 persones, són les següents: Francisco Javier Gonzalez de Molina Ortiz Cesca Diaz Garcia. German Cañabate Rodríguez Maribel Gonzalez Vera Tamara Garcia Carrasco Anna Lapuente Torrents Caridad Navarro Pedrajas M^a Elena May Llanas Mamen Galindo Laiglesia Núria Barriendos Pérez Leonor Navarrete Gonzalez Maria Jesus Figueroa Pena Francisco Utrera Cabrera Mateo Perez Lopez Magda Paredes Diaz Francisca Tobaruela Rascón Roser Font Canals Francisco Bernabeu Cirera Carla Graner Jornada		

[illegible]

- 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 19 membres, dels quals 15 són dones (79%) i 4 són homes (21%).

Tenint en compte que considerem 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.

- 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).

Mesalina Jimenez Hurtado. Tècnica de formació de Gestió del Talent. (3 hores lectives)

Sonia Ruiz Perez. Tècnica de formació de Gestió del Talent. 3 hores lectives)

Montse Martín Vilaseca. Tècnica de selecció de Gestió del Talent. (3 hores lectives)

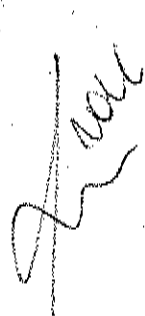
Angels Gonzalez Rubio. Tècnica de selecció de Gestió del Talent. (3 hores lectives)

Mercè Cabrera Ruiz. Cap de Gestió del Talent. (3 hores lectives)

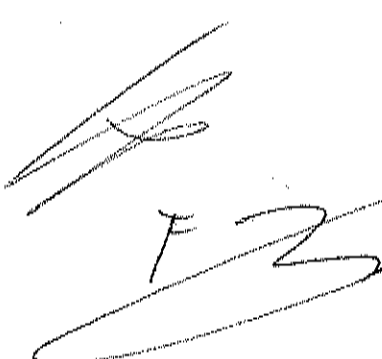
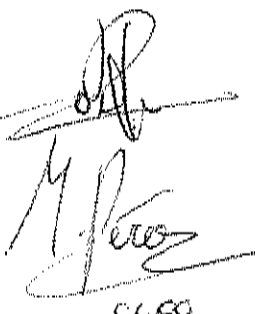
3. 1.4. Comunicació i imatge corporativa

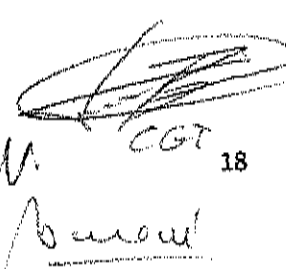
	SI	NO
Difusió de continguts específics d'igualtat de dones i homes, inclosos continguts contra la violència masclista. Hi ha hagut difusió de totes les activitats i mesures que la Comissió d'Igualtat ha realitzat (campanyes de sensibilització i mòdul de formació). A la Intranet de l'organització hi ha un espai dedicat al Pla d'Igualtat.	☒	☐
- 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 diagnòstic 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.).	☐	☒







CGT 18

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?	☒	☐
En el seu moment (2012) es va presentar una demanda a inspecció de treball perquè l'empresa posés en marxa el Pla d'igualtat. Des d'aquell moment es va realitzar una diagnosi i es va constituir la Comissió d'igualtat que ha estat treballant des de llavors.		

Caridad Navarro

CC

Carla

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

CGT

Buenos

[Signature]
CCO

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

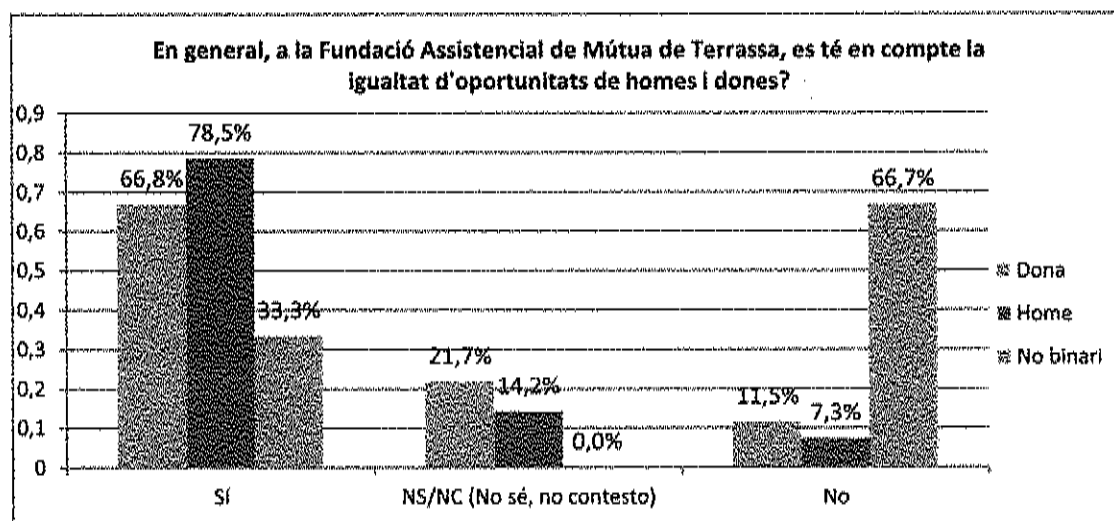
[Signature]

[Signature]

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	No binari	TOTAL
Sí	475 (66.8%)	172 (78.5%)	1 (33.3%)	648 (69.5%)
NS/NC	154 (21.7%)	31 (14.2%)	0 (14.2%)	185 (19.8%)
No	82 (11.5%)	16 (7.3%)	2 (66.7%)	100 (10.7%)
Total	711 (100%)	219 (100%)	185 (100%)	933 (100%)



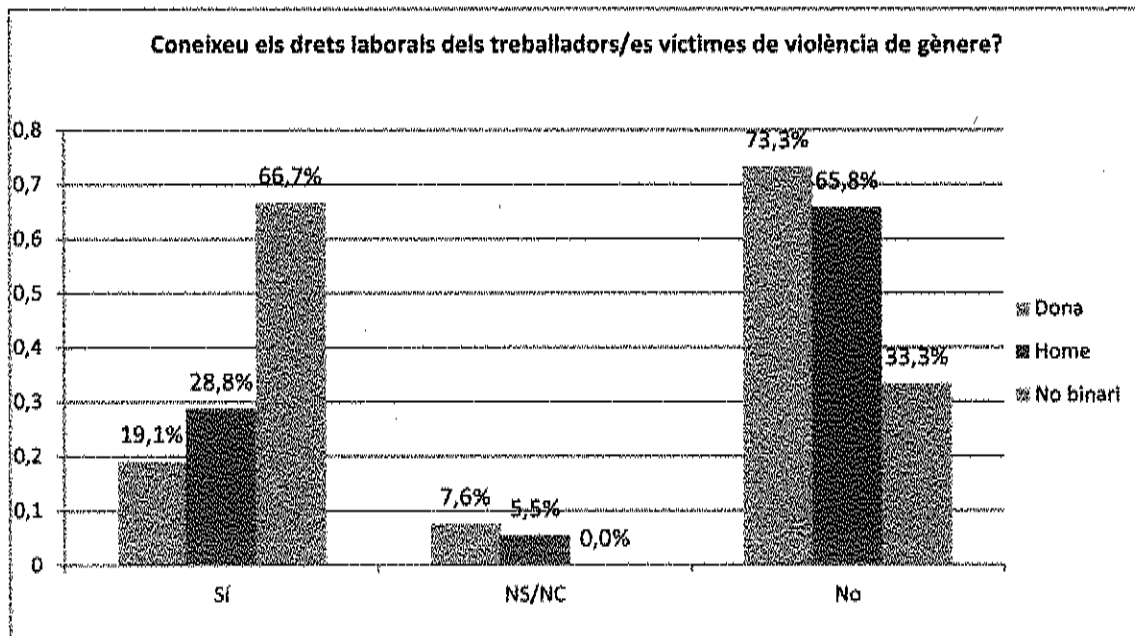
El 69.5% (648 d'un total de 933) de les persones enquestades creuen que a la FAMT es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

No obstant la resposta varia en funció de si ets home o dona. El 66,8% de les dones pensen que sí que es té en compte mentre en el cas dels homes és del 78,5%.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "M. Pares", "CGT", and "20".

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

	Dona	Home	No binari	TOTAL
Sí	136 (19.1%)	63 (28.8%)	2 (66.7%)	201 (21.5%)
NS/NC	54 (7.6%)	12 (5.5%)	0 (14.2%)	66 (66%)
No	521 (73.3%)	144 (65.8%)	1 (33.3%)	666 (666%)
Total	711 (100%)	219 (100%)	3 (100%)	933 (100%)

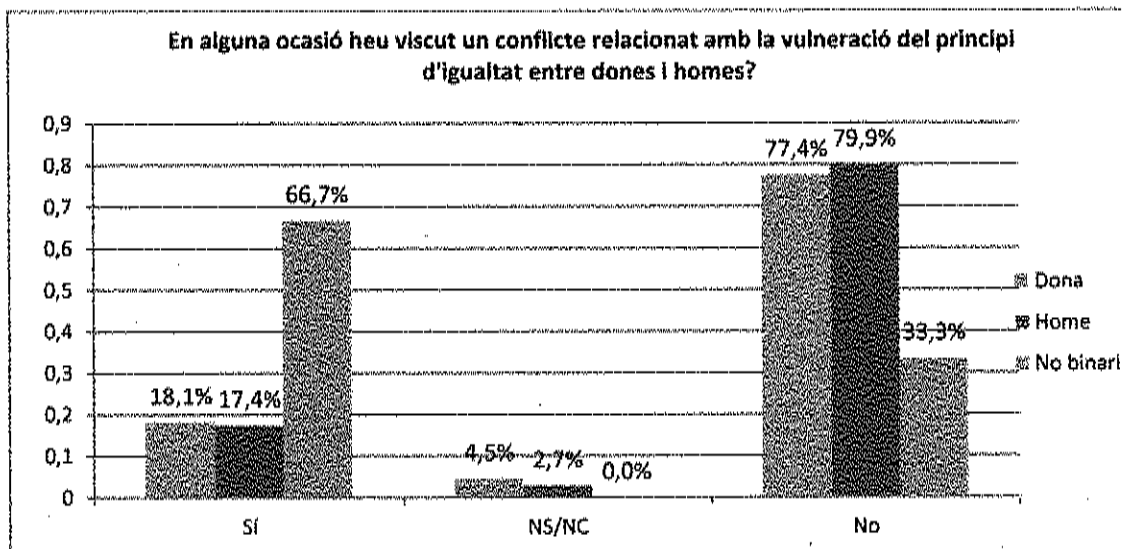


Un total de 666 persones enquestades d'un total de 933 (71.4%) diuen que no coneixen els drets laborals que hi ha per les persones víctimes de violència masclista.

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	No binari	TOTAL
Sí	129 (18.1%)	38 (17.4%)	2 (66.7%)	169 (18.1%)
NS/NC	32 (4.5%)	6 (2.7%)	0 (0.0%)	38 (4.1%)
No	550 (77.4%)	175 (79.9%)	1 (33.3%)	726 (77.8%)
Total	711 (100%)	219 (100%)	3 (100%)	933 (100%)

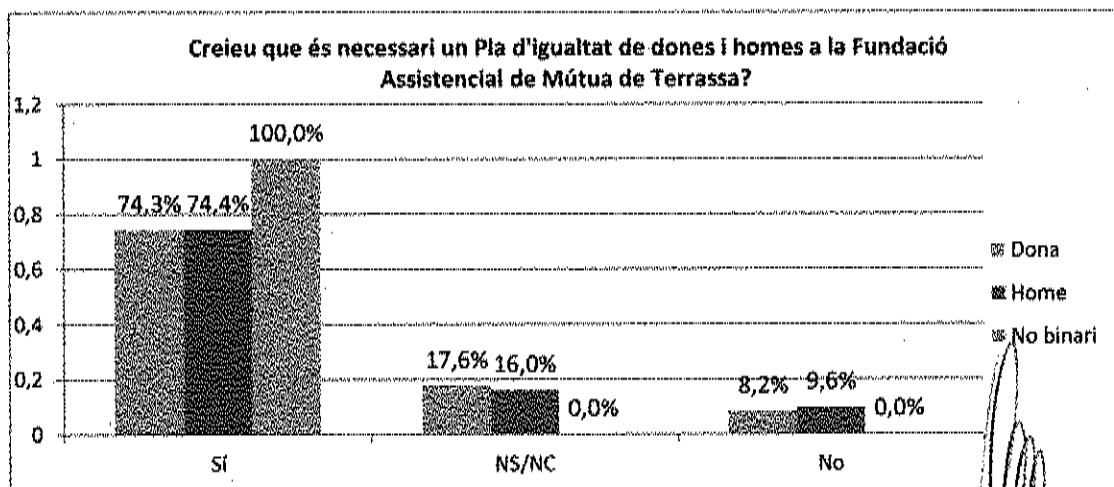


El 77,8% de les persones enquestades no han viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes.

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

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

	Dona	Home	No binari	TOTAL
Sí	528 (74.3%)	163 (74.4%)	3 (100.0%)	694 (74.4%)
NS/NC	125 (17.6%)	35 (16.0%)	0 (0.0%)	160 (17.1%)
No	58 (8.2%)	21 (9.6%)	0 (0.0%)	79 (8.5%)
Total	711 (100%)	219 (100%)	3 (100%)	933 (100%)



Un total de 694 persones enquestades de 933 (74,4%) consideren que és necessari un Pla d'igualtat de dones i homes a FAMT.

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

Caridad

~~Caridad~~

Ca

Caridad

~~Caridad~~

Caridad

Caridad

~~Caridad~~

~~Caridad~~

~~Caridad~~

MP

Caridad

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.

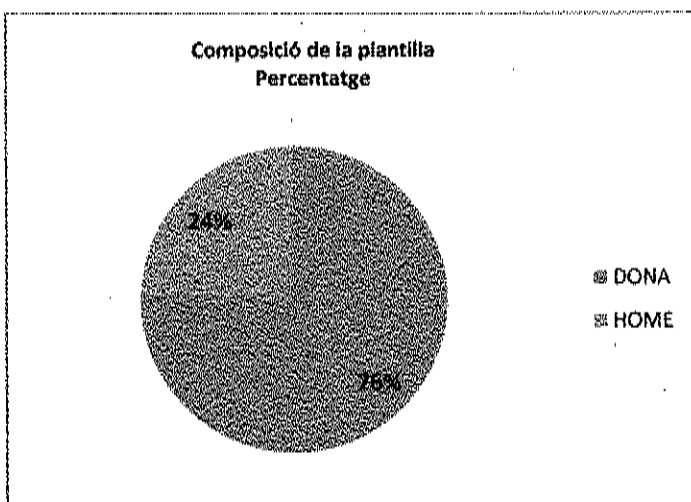
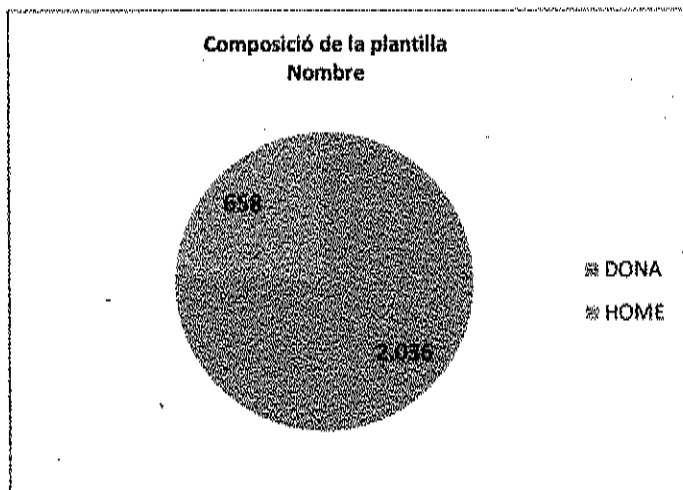
Àmbit cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Treball previ en igualtat:</u> - Existència d'un pla d'igualtat previ. - Existència d'un pla de responsabilitat social que incorpori la igualtat d'oportunitats.	<u>Treball previ en igualtat:</u> - Obtenir alguna certificació o premi relacionat amb la promoció de la igualtat de dones i homes. - Vetllar per els drets laborals de les dones víctimes de violència masclista.
<u>Gestió organitzativa i relacions laborals</u> - En la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu es troba la igualtat de dones i homes recollida de manera explícita. - Es recullen dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable "sexe". - En la documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc. s'hi contempla la igualtat de dones i homes. - L'empresa disposa de sistemes de gestió de la qualitat que incloguin indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat de dones i homes.	<u>Gestió organitzativa i relacions laborals</u>
<u>Estructures i participació</u> - Existència d'una estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. La Comissió d'igualtat. - L'empresa disposa de la figura de l'agent d'igualtat. - El Departament de RH compta amb personal format en igualtat d'oportunitats entre dones i homes. - La plantilla participa en projectes que tenen com a objectiu treballar la igualtat d'oportunitats. - L'empresa negocia i consensua amb la representació legal de treballadors i treballadores sobre polítiques, accions o incitatives 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.	<u>Estructures i participació</u> - Aconseguir equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la Comissió d'igualtat.
<u>Comunicació i imatge corporativa</u> - 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.).	<u>Comunicació i imatge corporativa</u> - Informar del posicionament de l'organització pel que fa a la igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (proveïdors/clients/usuaris). - Requerir el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdors, etc.).

<u>Comportaments contraris al valor de la igualtat</u>	<u>Comportaments contraris al valor de la igualtat</u> - Historicament hi ha hagut dificultats o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes.
<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u> - El 69,5% de les persones enquestades creuen que FAMT es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. - El 71,4% de les persones enquestades no han viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes.	<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u> - Informar dels drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista. - Tenir un Pla d'igualtat de dones i homes a FAMT.

3. 2. Condicions laborals

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

Dades plantilla total



- Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla?

La plantilla total està formada per 2.694 treballadors, dels quals 2.036 són dones (76%) i 658 són homes (24%).

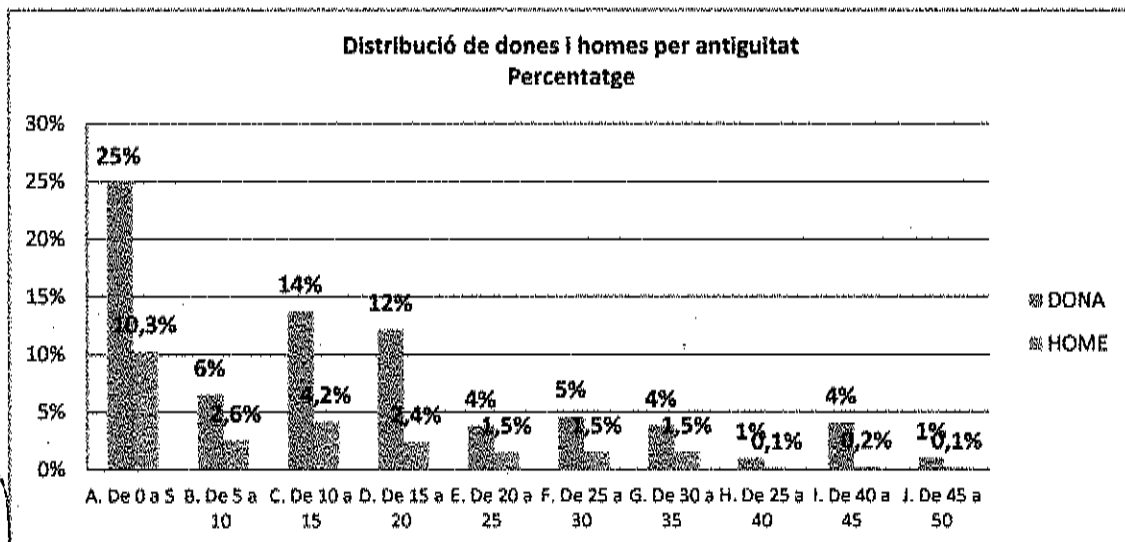
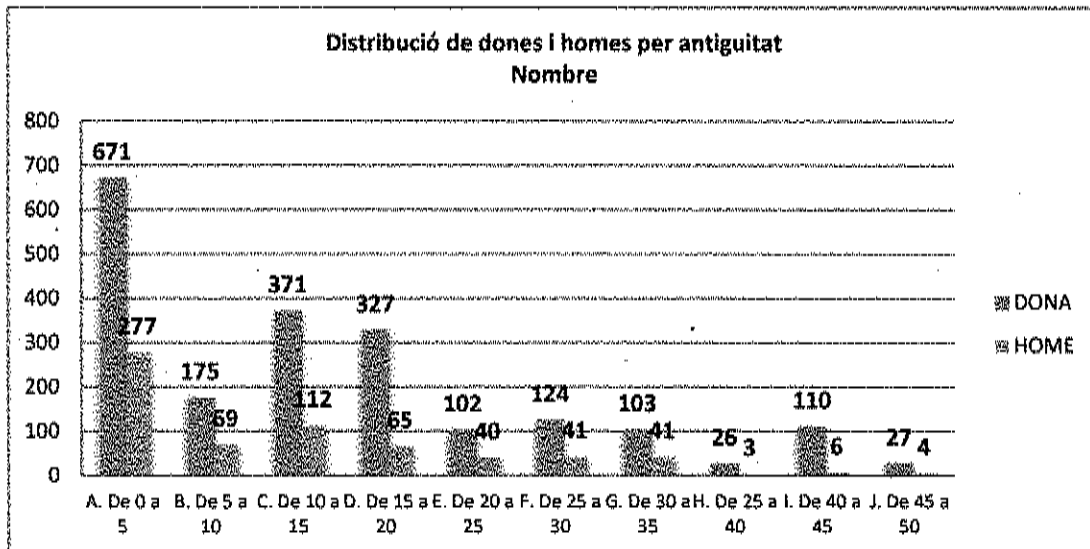
Tenint en compte que considerem equilibri que no hi ha equilibri quan el percentatge és de 60-40% o més. No hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla.

- És similar la composició de la plantilla a la presència de dones i homes al sector?

SI	NO
☐	☒
☒	☐

3.2.2. Característiques generals de la plantilla

Distribució de la plantilla per antiguitat



- 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 42% de la plantilla té una antiguitat d'entre 5 i 20 anys d'antiguitat.

El 35% de la plantilla té una antiguitat de menys de 5 anys.

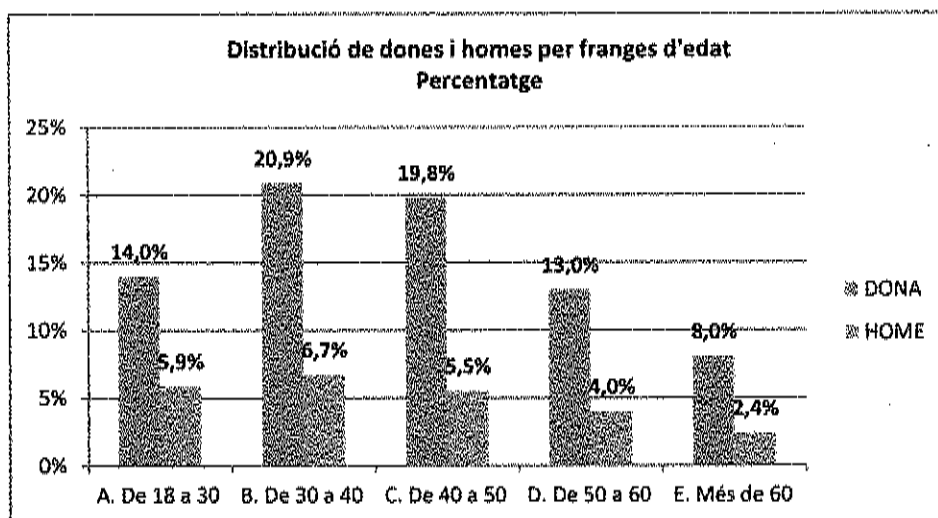
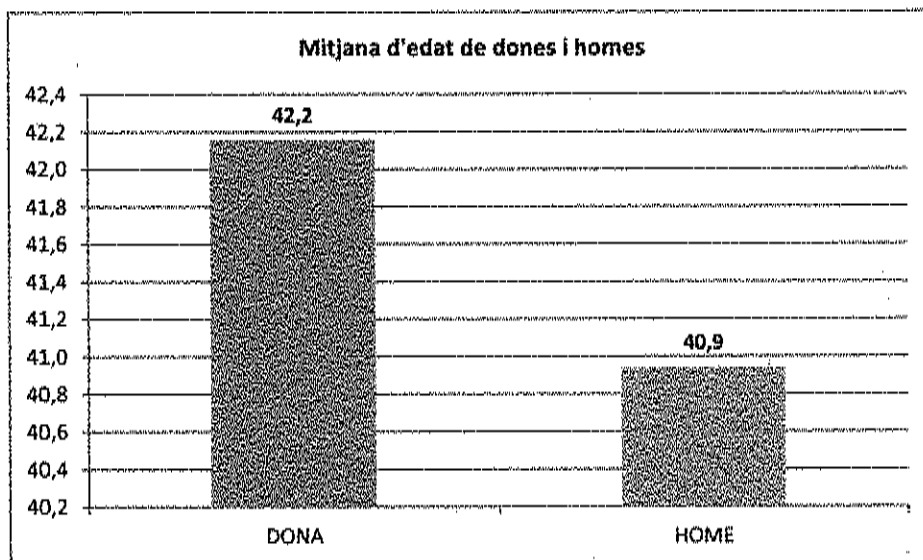
Les diferències existents entre els diferents trams d'antiguitat son degudes a la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.

SI NO

☒ ☐

[Handwritten signatures and notes]

Distribució de la plantilla per edat



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

Quina explicació hi trobeu?

La distribució de la plantilla segons edat s'ha organitzat per franges d'edat.

L'edat mitjana de les dones és de 42,2 anys mentre que la dels homes és de 40,9 anys (1,3 punts menys)

El 53% de la plantilla té entre 30 i 50 anys d'edat.

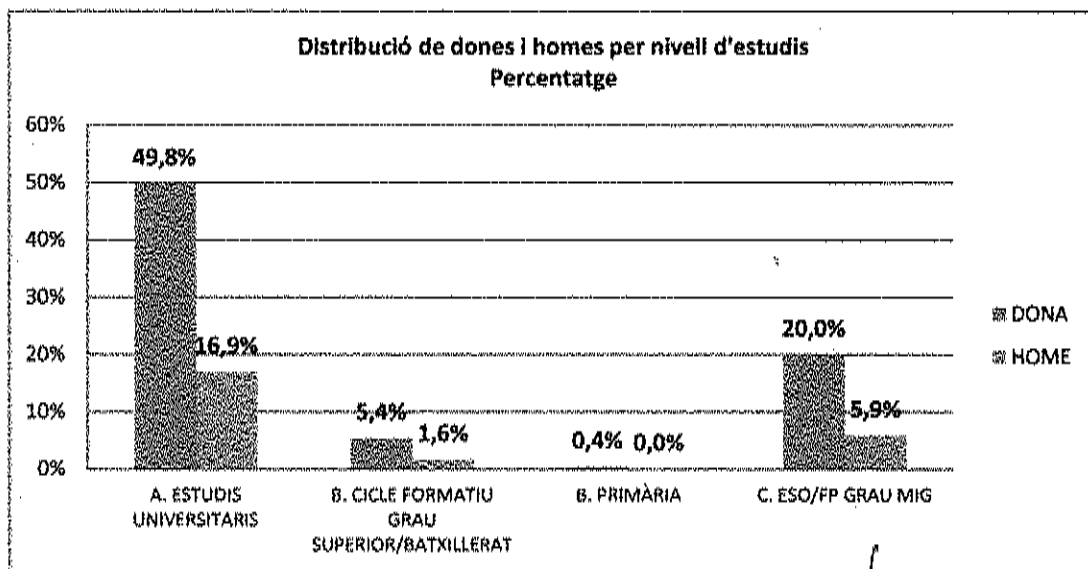
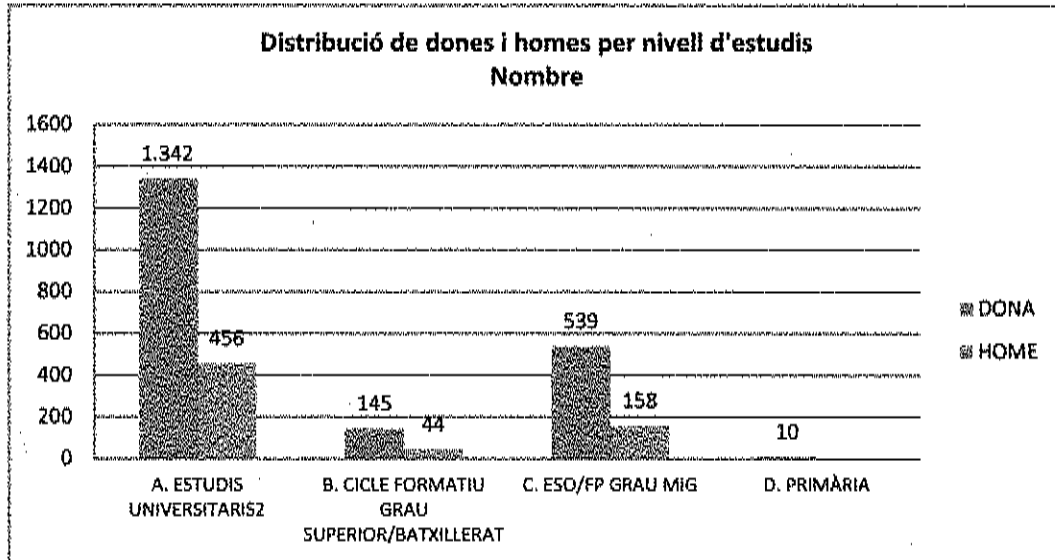
No hi ha diferències entre homes i dones a les diferents franges d'edat, la distribució és molt similar de dones i homes i les diferències existents són explicables segons la proporcionalitat de dones (76%) i homes (24%) a la plantilla.

SI NO

☐ ☒

☐ ☒

Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats



- Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al nivell de formació?
En cas afirmatiu, quines?

El 66,7% de la plantilla té estudis universitaris.

Observem que en el nivell d'estudis de cicle formatiu de grau superior i batxillerat hi ha menys llocs de treball a la plantilla respecte als estudis universitaris i els de eso i formació professional de grau mitjà.

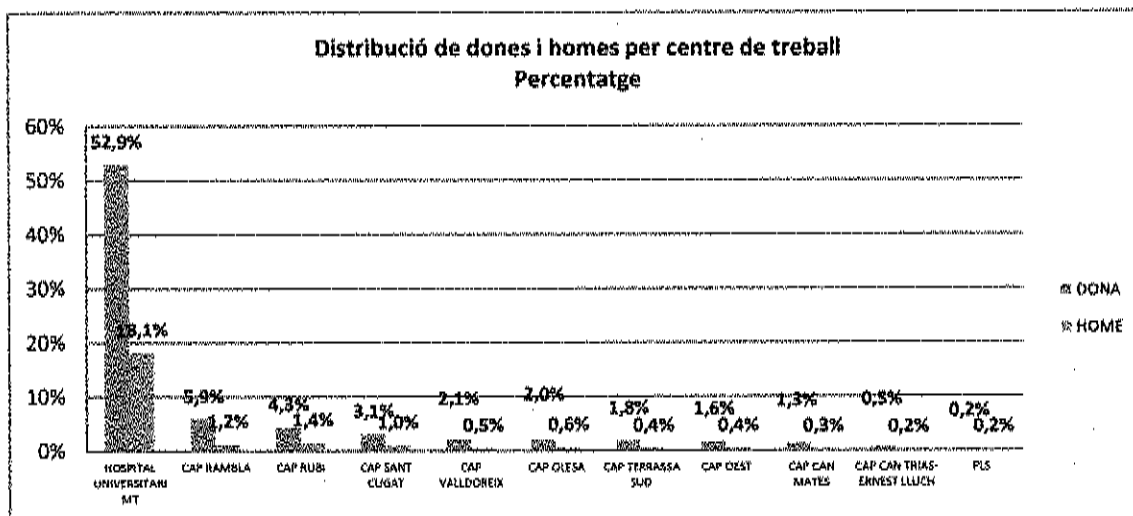
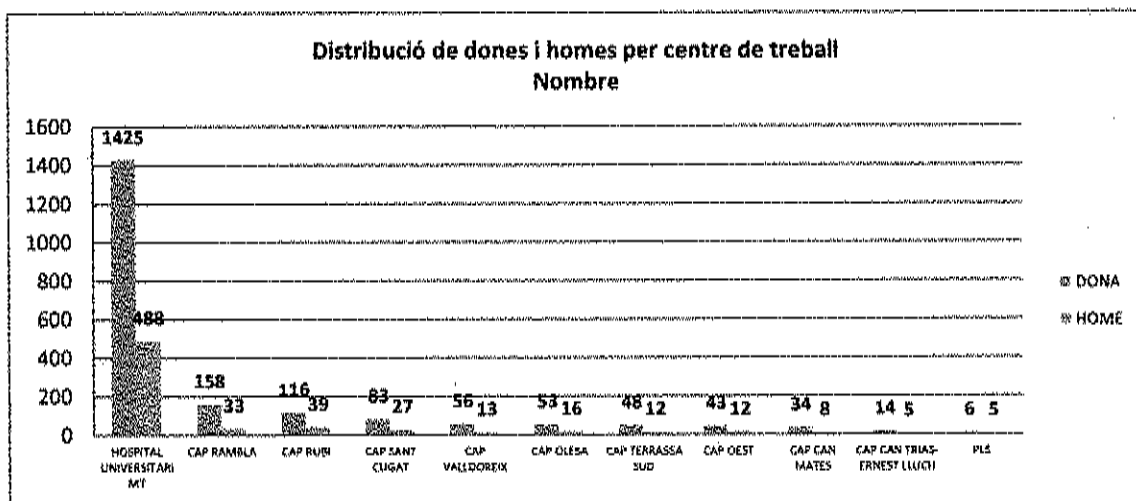
No hi ha diferències significatives entre homes i dones segons el nivell d'estudis finalitzat, la distribució de dones i homes és molt similar les diferències existents són explicables segons la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.

SI ☐ NO ☒

[Handwritten signatures and marks]

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

Distribució de la plantilla per centre de treball



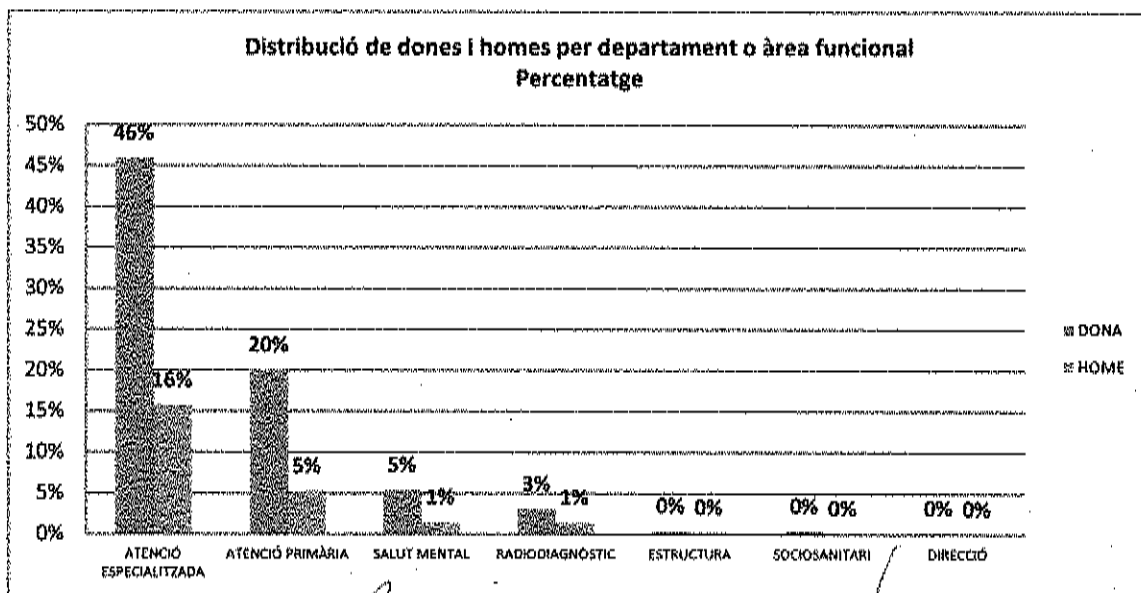
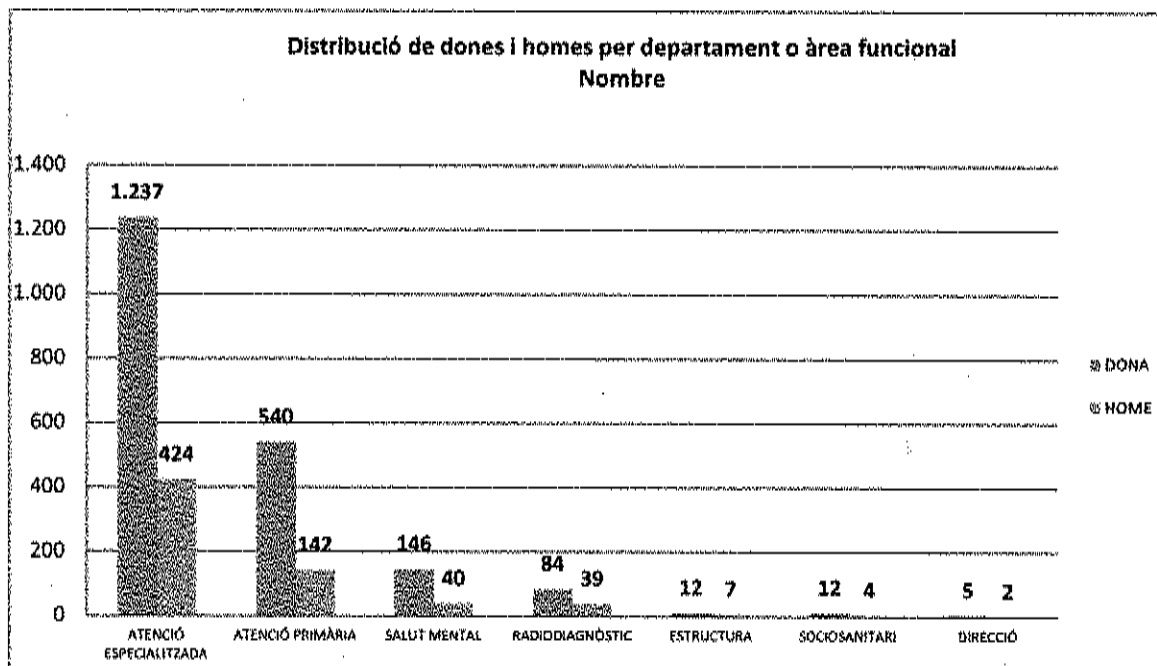
- Hi ha centres de treball amb més presència masculina o femenina?
En cas afirmatiu, en quins centres de treball es concentren més dones o homes? Quina explicació hi trobeu?

El 71% de la plantilla es concentra al centre de treball Hospital Unviersitari MT. 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.

SI NO

☐ ☒

Distribució de la plantilla per departaments o àrees funcionals.



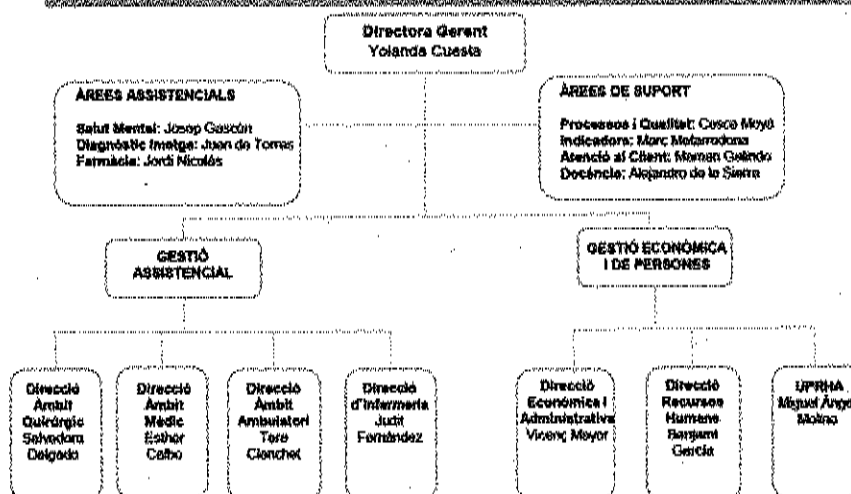
	SI	NO
• Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a tots els departaments?	☐	☒
• Hi ha algun departament on hi hagi un percentatge important de dones/homes? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?	☐	☒
Sí, en tots els departament la proporcionalitat de dones és del 75% respecte el d'homes que és el 25%. Aquesta diferència correspon a la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.		

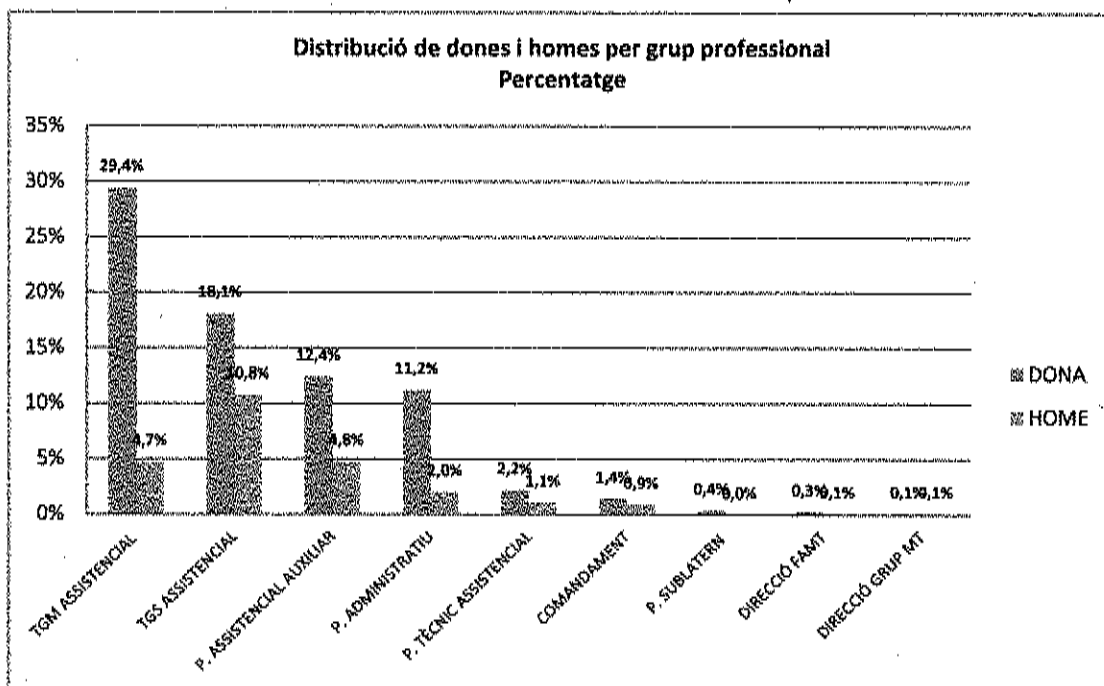
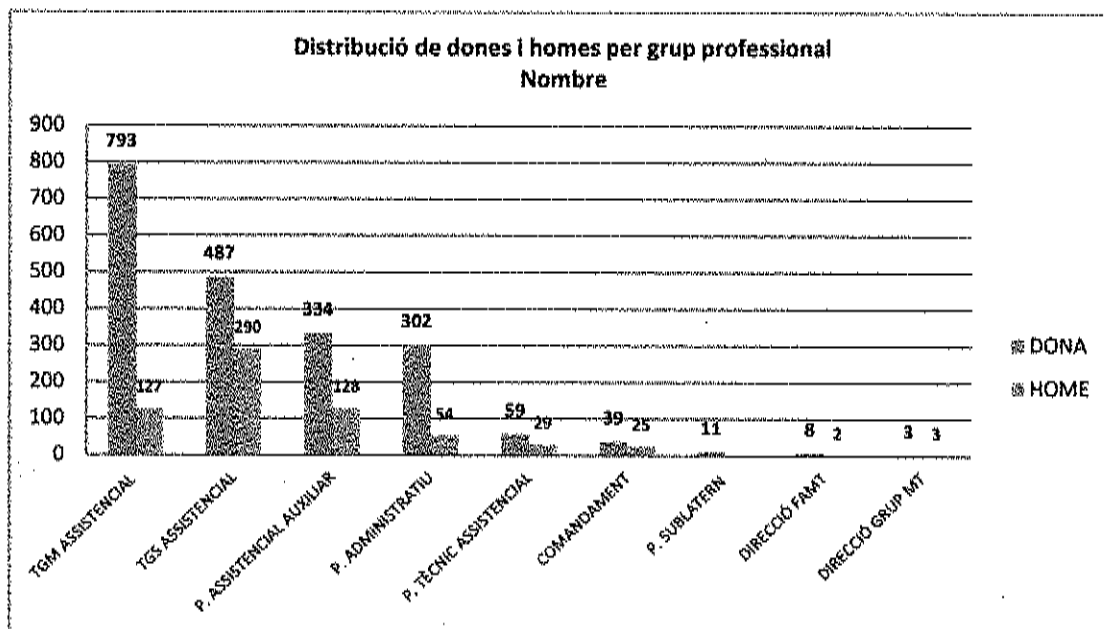
Distribució de la plantilla per nivell professional.

ORGANIGRAMA DE L'ORGANITZACIÓ:



Organigrama Fundació Assistencial





• En quina proporció estan representades les dones a l'equip directiu? I al col·lectiu de comandaments intermedis?

☐ SI
 ☐ NO

A l'equip direcció de la FAMT les dones representen un 80% (8) respecte el 20% (2) que són homes.

A l'equip de direcció del Grup MT les dones representen un 50% (3) respecte el 50% (3) que són homes.

A l'equip de comandament el 61% (39) són dones i el 39% (25) són homes.

• 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? El grup professional de TGM Assistencial el hi ha 793 (86%) dones respecte a 127 (14%) homes. Si desglossem per categories professionals: - Fisioterapeutes: D'un total de 47 professionals, 36 són dones i 11 són homes (77% i 23% respectivament). - Infermers/es: D'un total de 812 professionals, 697 són dones i 115 són homes (86% i 14% respectivament). - Llevadors/es: D'un total de 40 professionals, 39 són dones i 1 home (97% i 3% respectivament). - Treballadors/es socials: D'un total de 29 professionals, 28 són dones i 1 home (97% i 3% respectivament). - Atres: D'un total de 14 professionals, 10 són dones i 4 són homes (71% i 29% respectivament). El grup professional TGS Assistencial (format per metges/esses, farmacèutics/es i odontòlegs/gues) hi ha 487 dones (63%) respecte a 290 homes (37%). El personal assistencial auxiliar (auxiliars d'infermeria, mossos/es sanitaris/es) hi ha 334 (72%) dones i 128 homes (28%). Si desglossem per categories professionals: - Auxiliars d'infermeria: d'un total de 365 professionals, hi ha 323 dones i 42 homes (88% dones i 12% homes) - Mossos/es sanitaris/es: D'un total de 81 professionals, hi ha 2 dones i 79 homes (2% dones i 98% homes). El grup de professionals administratius d'un total de 356 professionals, 302 són dones i 42 són homes (86% i 14% respectivament). En el cas del personal subaltern d'un total de 11 professionals el 100% són homes. A l'equip direcció de la FAMT les dones representen un 80% (8) respecte el 20% (2) que són homes. A l'equip de direcció del Grup MT les dones representen un 50% (3) respecte el 50% (3) que són homes. A l'equip de comandament el 61% (39) són dones i el 39% (25) són homes.	☒	☐
• Es concentren les dones o els homes a determinats nivells? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? Les dones es concentren clarament en els grups professionals TGM Assistencial, personal assistencial auxiliar, personal administratiu i Direcció de la FAMT.	☒	☐

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

També hi ha més dones però no de forma tant diferenciada en el grup professional TGS Assistencial i Comandaments. Encanvi els homes es concentren en el grup professional de personal sublatern.		
• 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? Sí que es realitzen accions en quan a la selecció. A les convocatòries de selecció de plaça es posa en primera opció el gènere menys representat en aquella categoria professional.	☒	☐

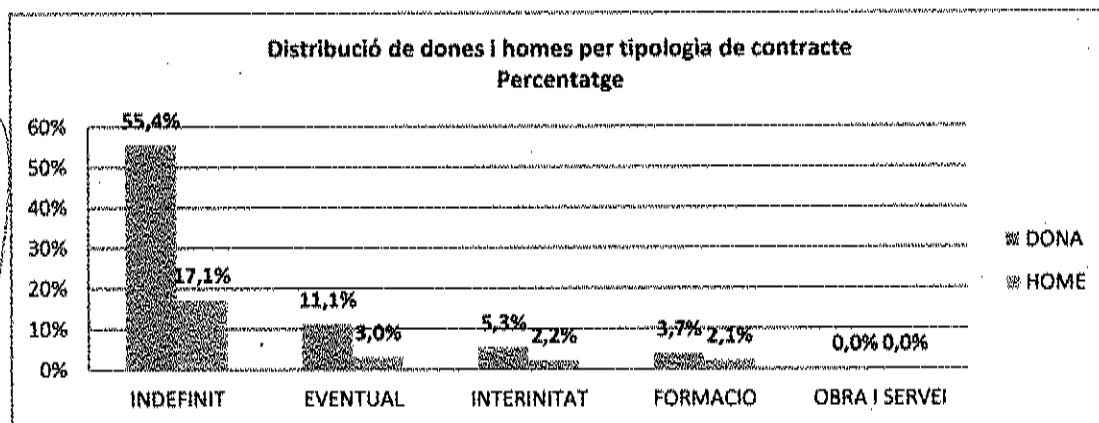
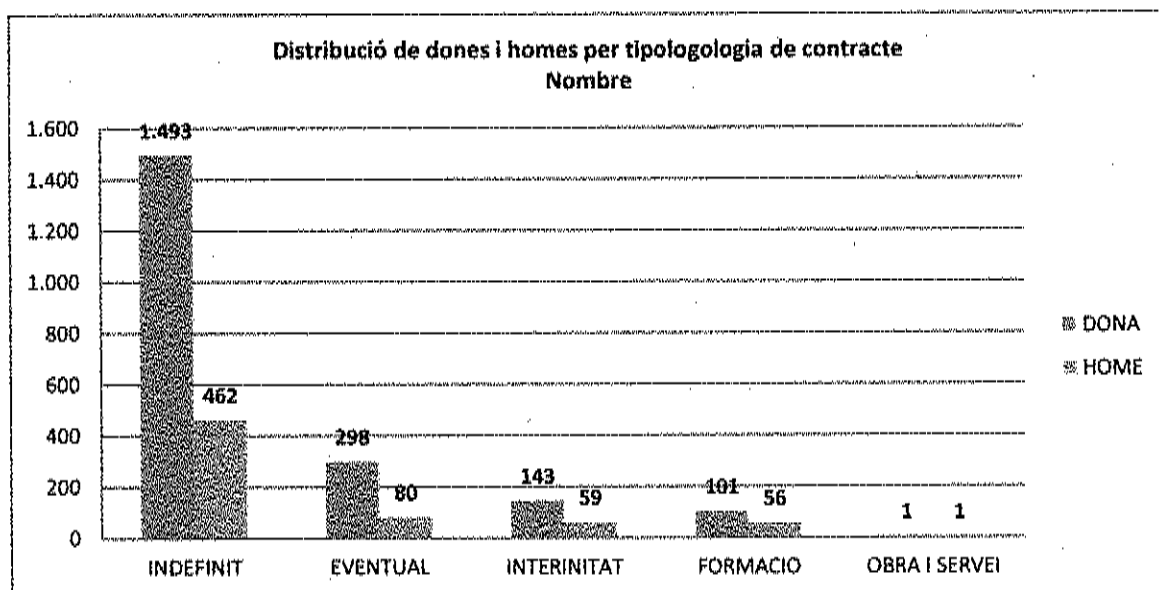
[Handwritten signatures and marks]

[Large circular stamp]

[Various handwritten notes and signatures]

3.2.4. Condicions contractuals de dones i homes

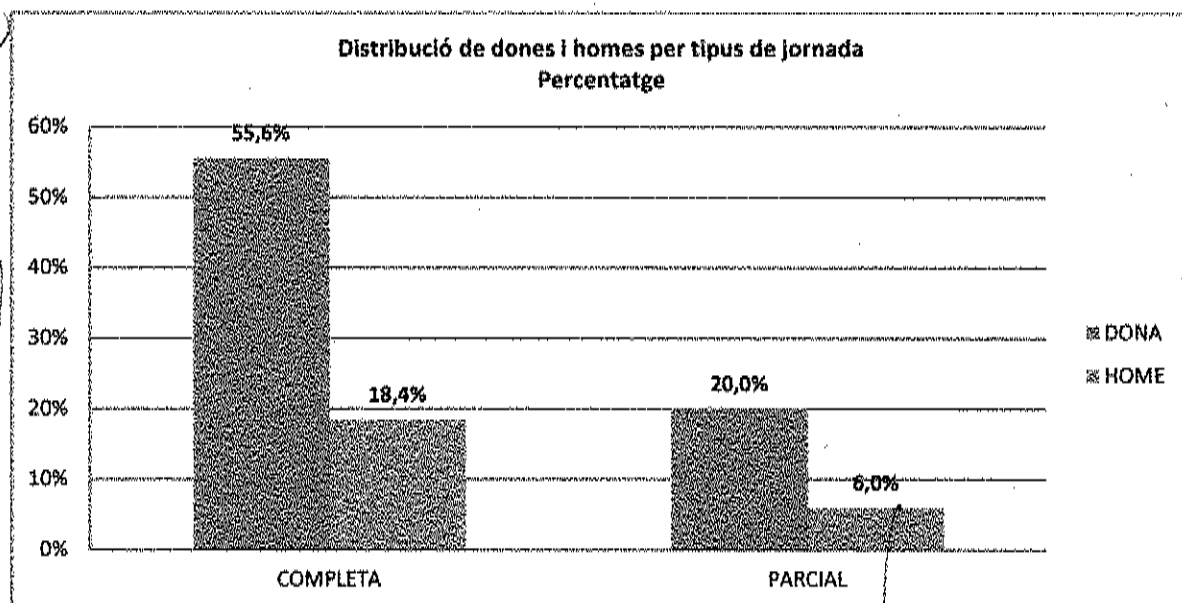
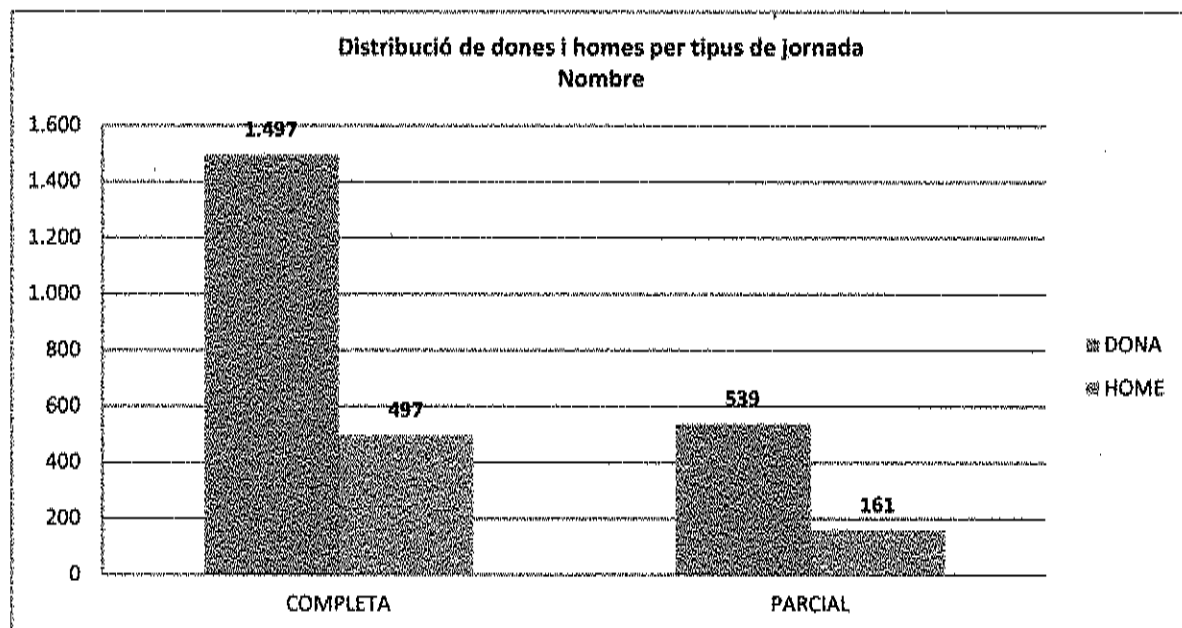
Distribució de la plantilla per tipologia de contracte.



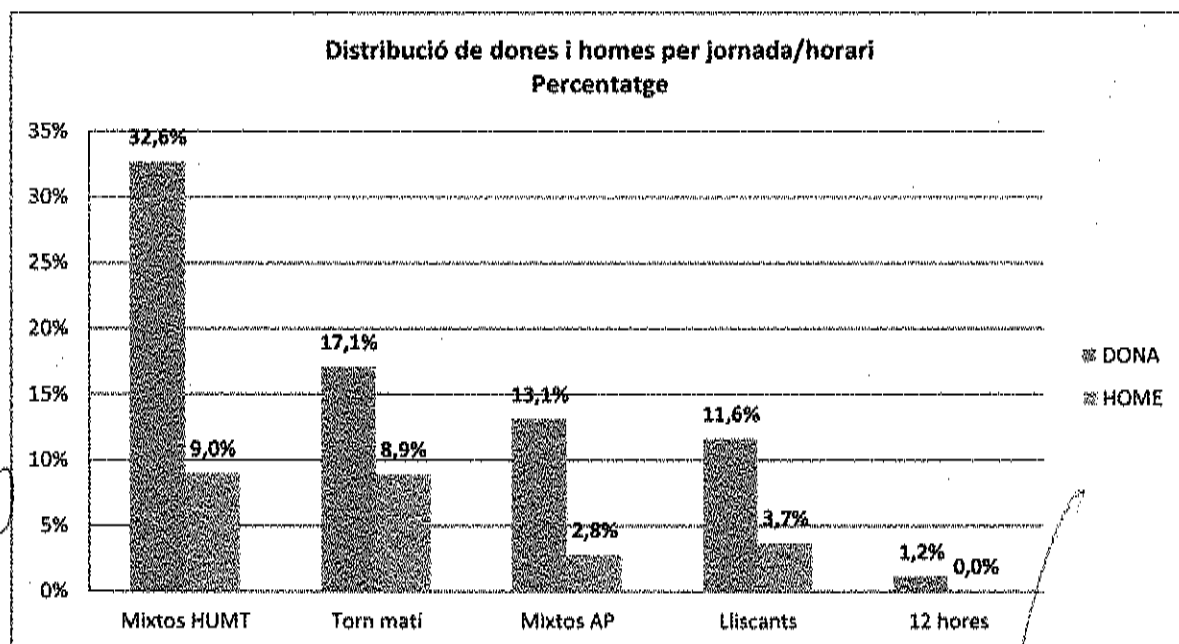
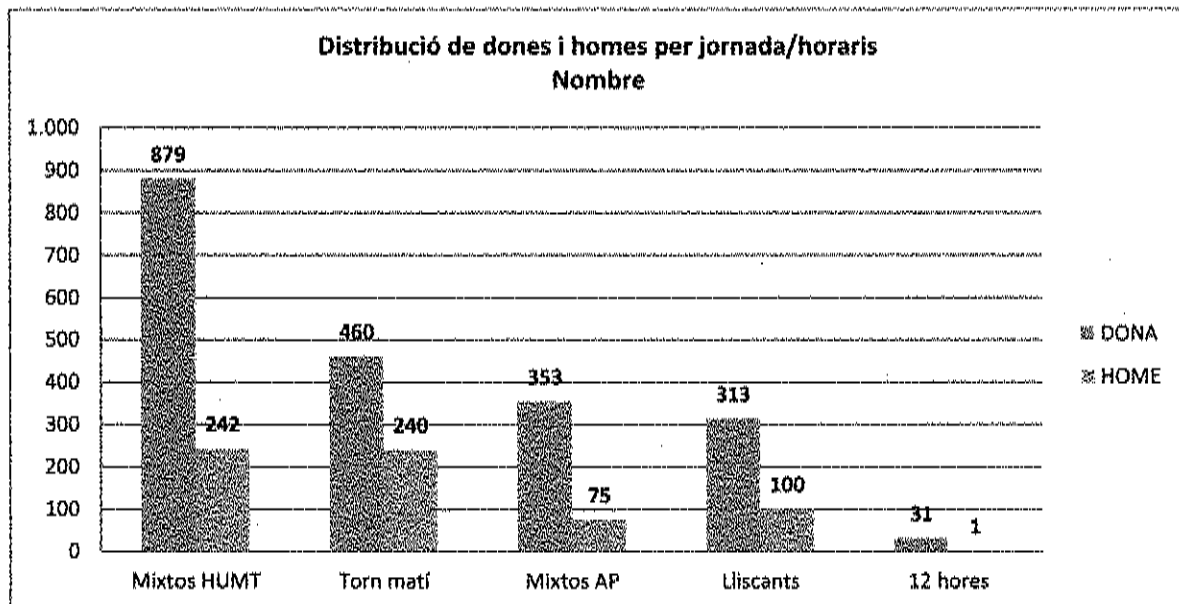
	SI	NO
• Tenint en compte les dades, com és la situació de dones i homes pel que fa a la temporalitat? El 66% dels contractes són indefinits. El percentatge de contractes temporals és del 34%. Les diferències són explicables a la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla exceptuant els contractes de formació (Residents) que actualment la proporció de dones és del 64% de dones i 34% homes.	☐	☐
• 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



Handwritten signature/initials on the left margin.

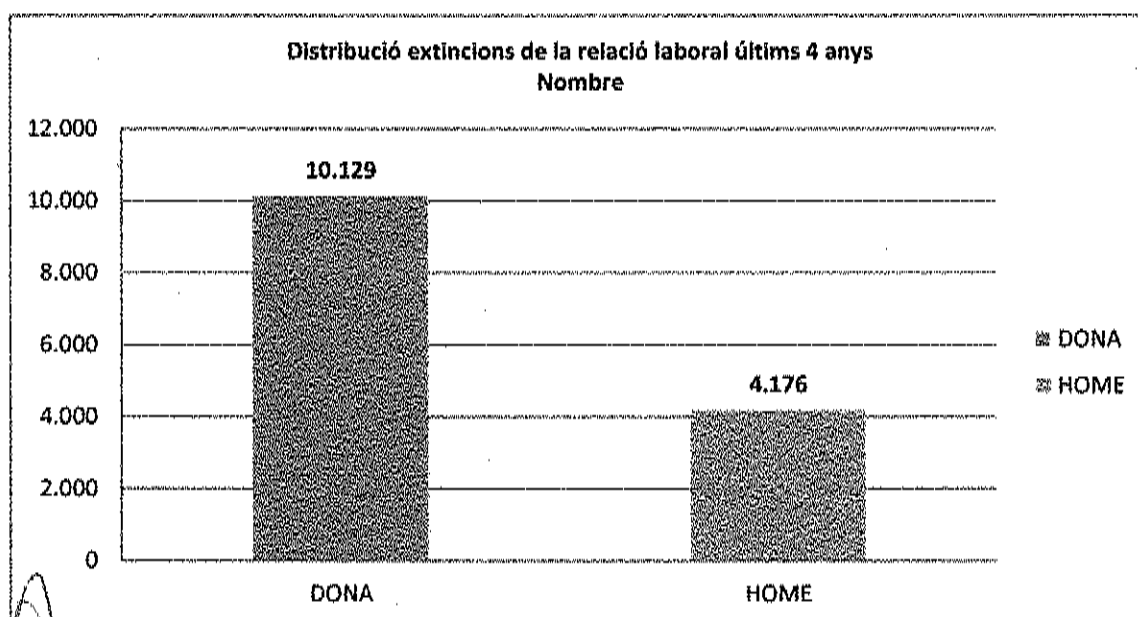
Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

	SI	NO
• Hi ha diferències entre dones i homes als diferents tipus de jornada? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? El 74% de la plantilla té jornada completa i el 26% 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? El 42% de la plantilla té un horari que anomenem Mixtos HUMT i fan referència a torns de matí, tarda o nit estàtics (sense rotació). El 26% de la plantilla té horari de matí. Aquest torn s'aplica al col·lectiu mèdic. El 16% de la plantilla té un horari que anomenem Mixtos AP que són torns de matí o tara estàtics (sense rotació). El 15% té un horari lliscant que significa que una setmana fan 3 dies de matí i 2 de tarda i la següent setmana 2 de matí i 3 de tarda (no són estàtics). Per últim el 1% de la plantilla (32 persones) tenen un horari de 12 hores. Aquest horari s'aplica principalment en el col·lectiu de llevadors/es de l'Hospital. No es concentren més homes que dones en determinades jornades i horaris. Les diferències són explicables a la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.	☐	☒
• Si s'observen diferències en dones i homes pel que fa al tipus de jornada i/o horaris, responen a necessitats de conciliació? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? NO APLICA	☐	☐

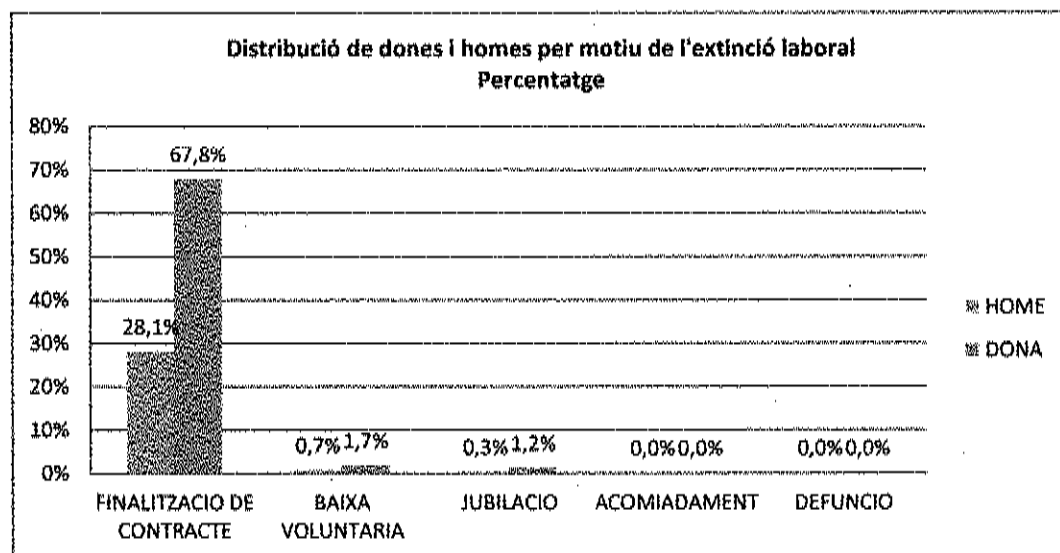
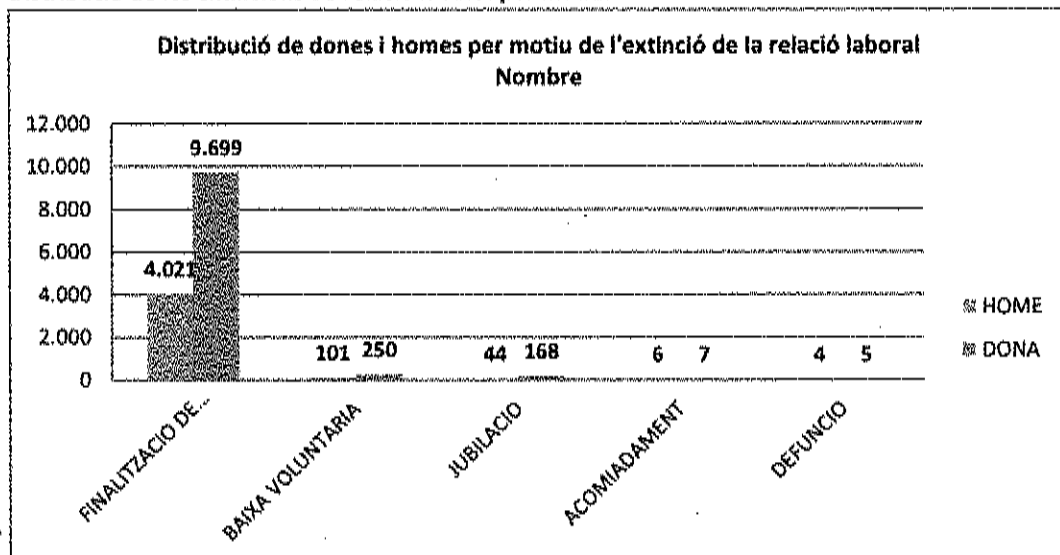
3.2.6. Evolució i motius de les extincions de la relació laboral

	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



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
<u>Presència de dones i homes a tota l'organització</u> - És similar la composició de la plantilla a la presència de dones i homes al sector.	<u>Presència de dones i homes a tota l'organització</u> - Aconseguir equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla.
<u>Característiques generals de la plantilla</u> <u>Distribució de la plantilla per antiguitat</u> - Hi ha equilibri entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat. <u>Distribució de la plantilla edat</u> - No hi ha diferències entre homes i dones a les diferents franges d'edat. <u>Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats</u> - No hi ha diferències entre homes i dones pel que fa al nivell de formació.	<u>Característiques generals de la plantilla</u> <u>Distribució de la plantilla per antiguitat</u> <u>Distribució de la plantilla edat</u> <u>Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats</u>
<u>Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització</u> <u>Distribució de la plantilla per centre de treball</u> - No hi ha més presència masculina o femenina en els diferents centres de treball. <u>Distribució de la plantilla per departaments o àrees funcionals</u> - Aconseguir equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a tots els departaments. <u>Distribució de la plantilla per nivell professional</u> - Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents nivells professionals. - Hi ha representació de dones a l'equip directiu i al col·lectiu de comandaments intermedis. - No es necessari realitzar accions o mesures per corregir la subrepresentació de dones i homes a determinats nivells professionals.	<u>Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització</u> <u>Distribució de la plantilla per centre de treball</u> <u>Distribució de la plantilla per departaments o àrees funcionals</u> <u>Distribució de la plantilla per nivell professional</u>
<u>Condicions contractuals de dones i homes</u>	<u>Condicions contractuals de dones i homes</u> - Incrementar el número de contractes indefinits (66%). - Disminuir el número de contractes eventuais (34%).

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

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?	☒	☐

- 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?

☐☒

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
M. P...
2000

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

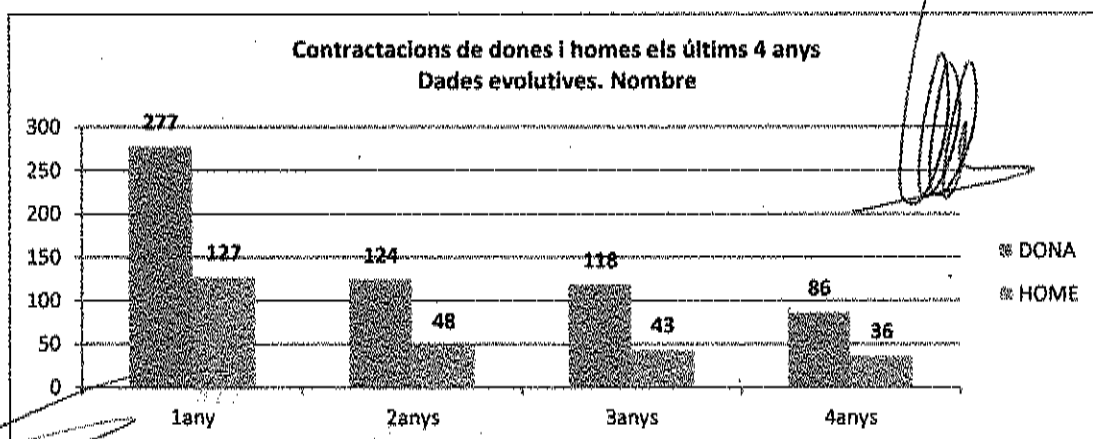
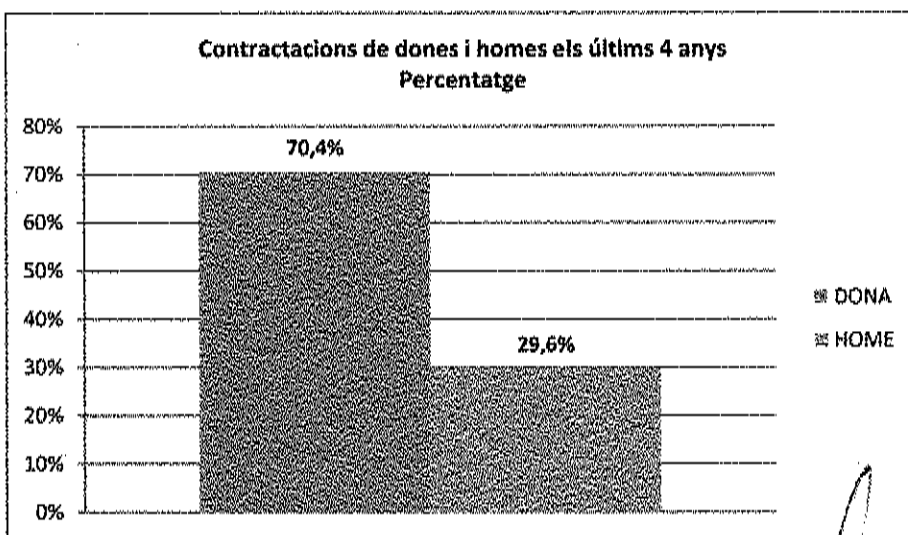
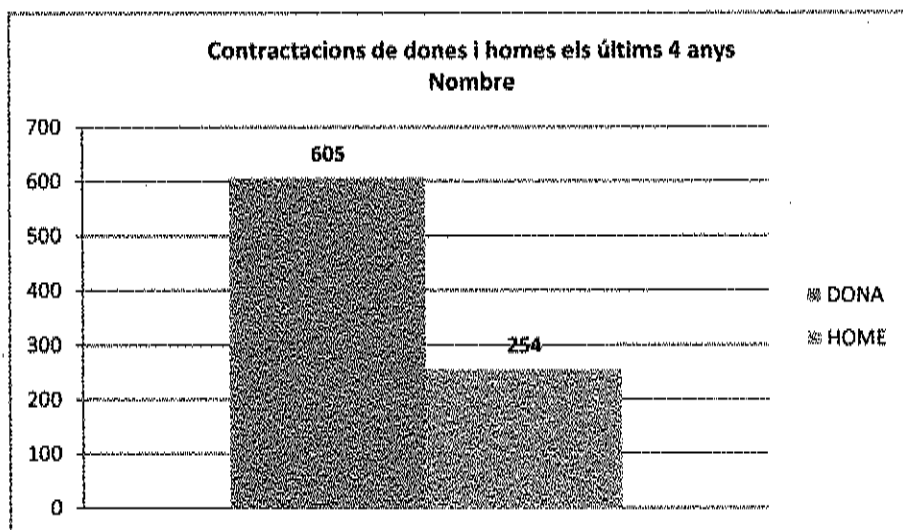
[Handwritten signature]
CGT
[Handwritten signature]

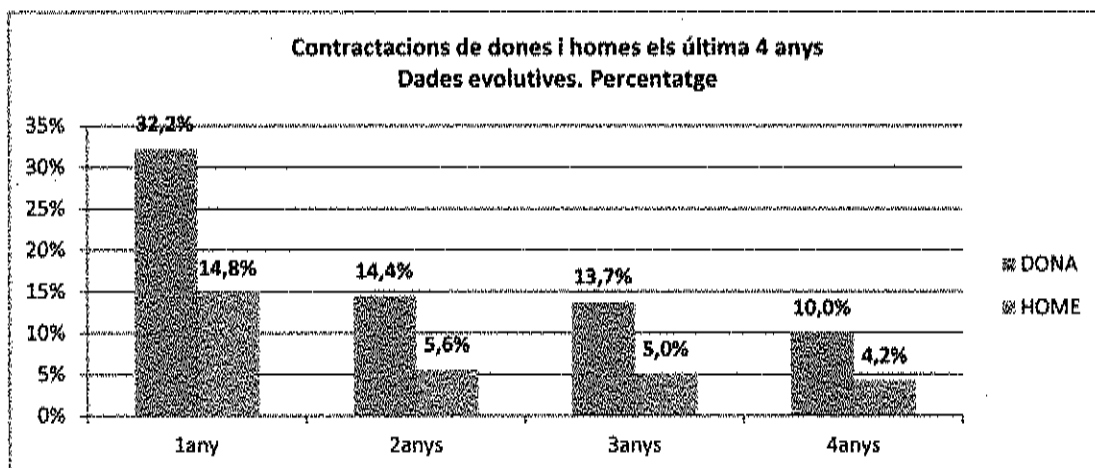
3.3.2. Procés de selecció i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització

	SI	NO
Les persones que realitzen els processos de selecció s'han format en igualtat de dones i homes? Sí, les persones que realitzen els processos de selecció s'han format en igualtat d'oportunitats. En cas afirmatiu, especifiqueu la formació rebuda. Han rebut formació de 3hores lectives en el curs d'Igualtat i Diversitat. Curs d'acollida obligatori que han de realitzar els nous treballador/es de l'entitat.	☒	☐
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

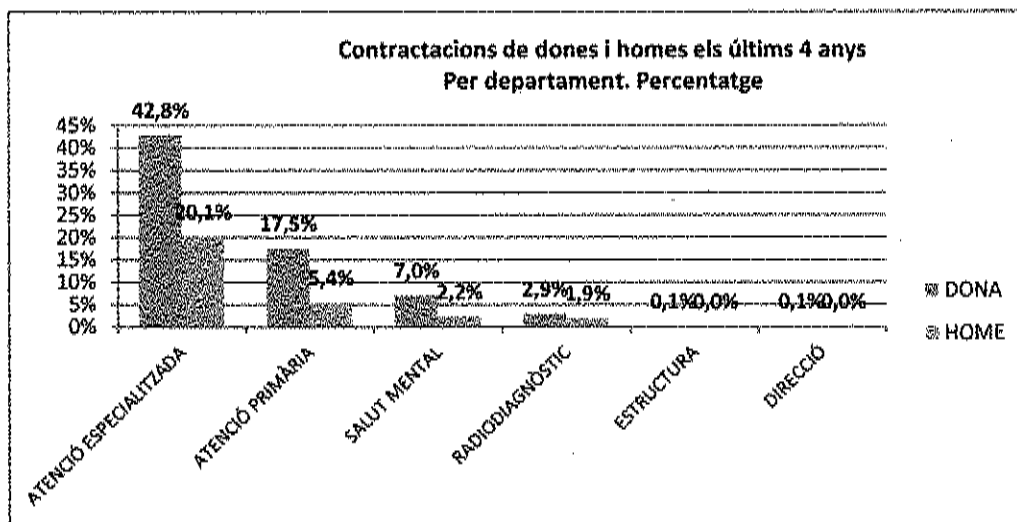
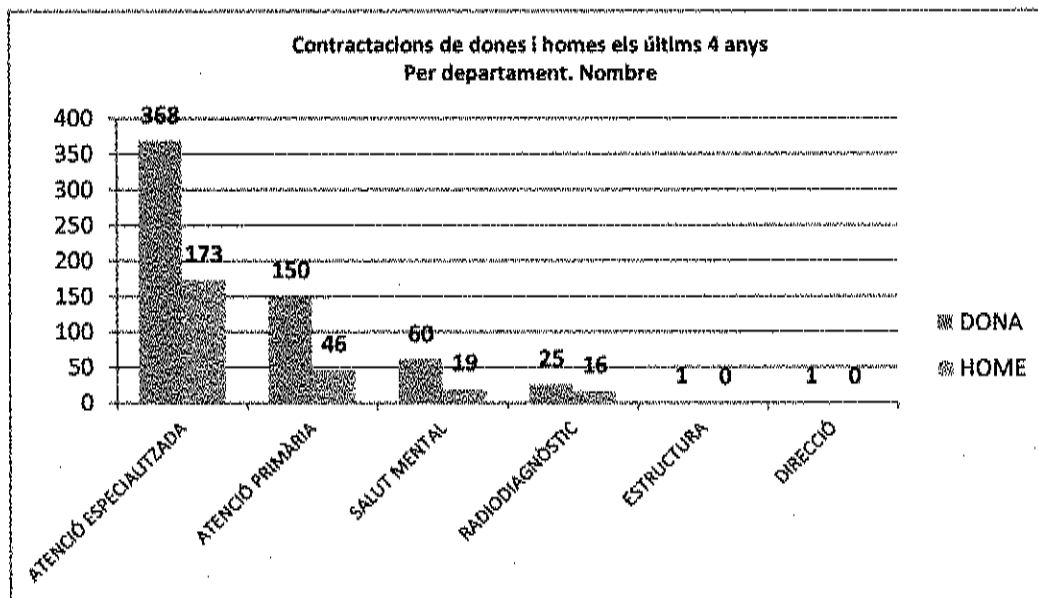
Contractacions produïdes els últims quatre anys





	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 859 contractacions, de les quals un 70% han estat de dones i un 30% d'homes. Observem que el % de contractacions de dones ha estat una mica inferior que la proporcionalitat de dones a la plantilla (76%)	☐	☒
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.

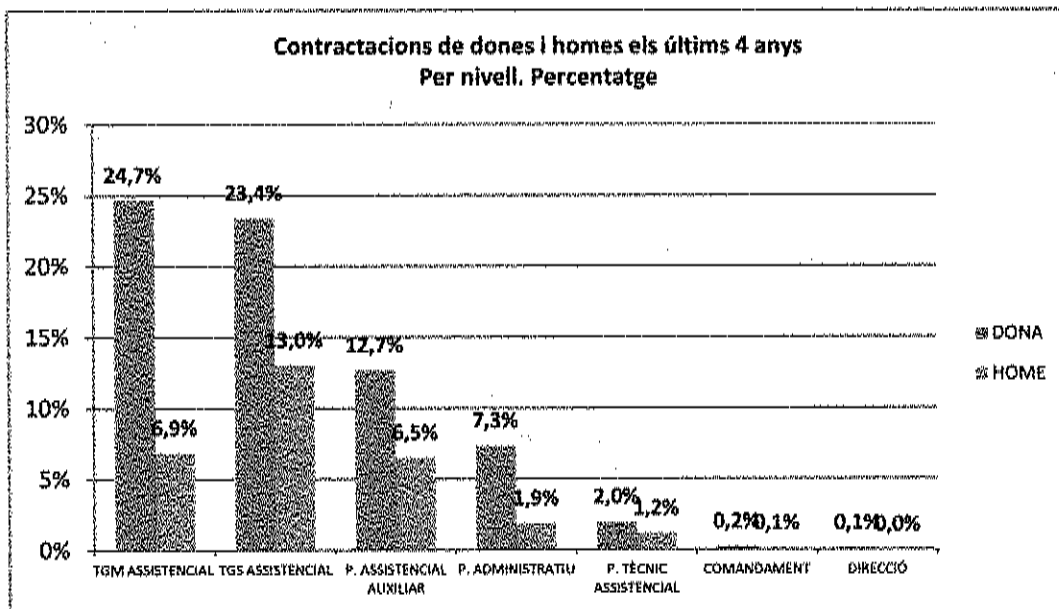
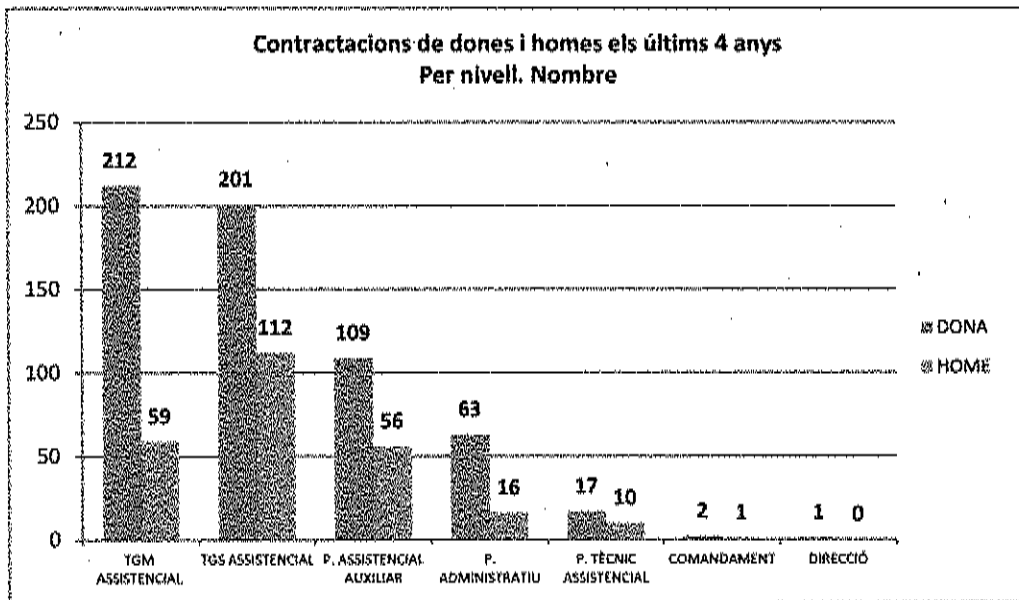


	SI	NO
S'han incorporat més dones o homes a un departament concret? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?	☐	☒
Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla, per departaments, esdevingui més paritària? En cas afirmatiu, en quins departaments?	☐	☒

[Handwritten signatures and notes on the right side of the page]

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

Contractacions produïdes els últims quatre anys per grup professional.



- 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?

SI NO

☒ ☐

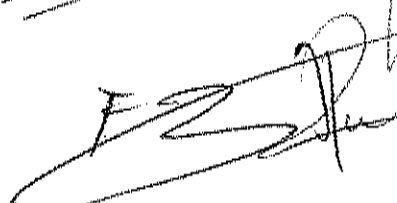
S'observen diferències en el grup de:

En el TGS assistencial i el personal assistencial auxiliar s'han incorporat més homes que dones en relació al % d'homes de la plantilla.

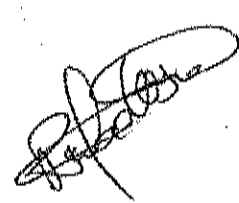
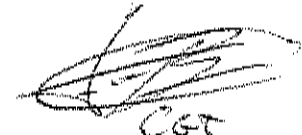
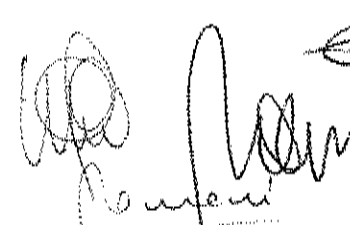
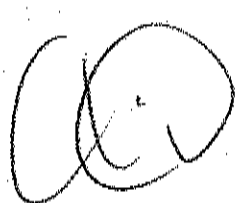
Handwritten notes and signatures on the right side of the page, including the word 'not' and several illegible signatures.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'C. G. T. 51'.

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

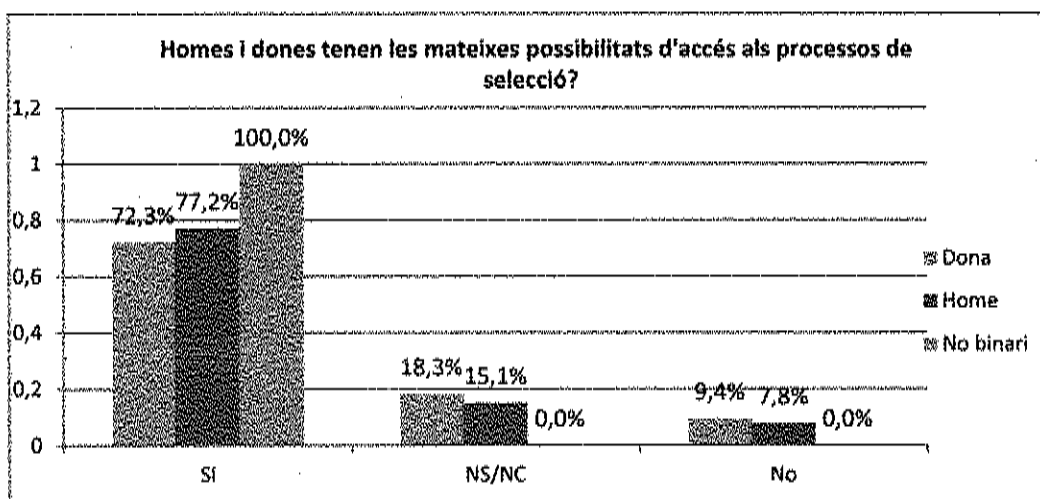


3.3.4. Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals

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	No binari	TOTAL
Si	514 (44%)	169 (58%)	3 (100%)	686 (73.5%)
NS/NC	130 (21%)	33(34%)	0 (0%)	163 (17.5%)
No	67 (35%)	17 (8%)	0 (0%)	84 (9%)
Total	711 (100%)	219 (100%)	3 (100%)	126 (100%)



El 73,5% 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 similar en referència aquesta qüestió:

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Lluís", "M. Pardo", "CGT", and others.

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.

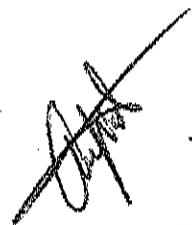
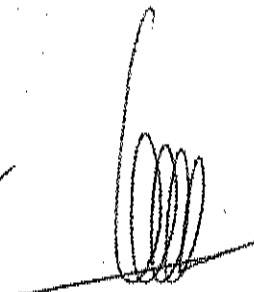
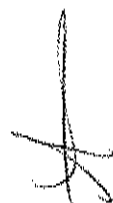
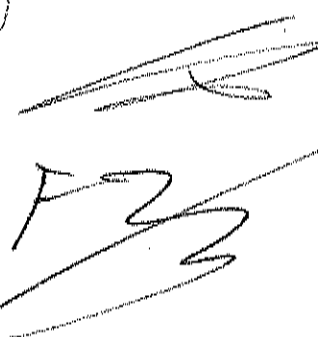
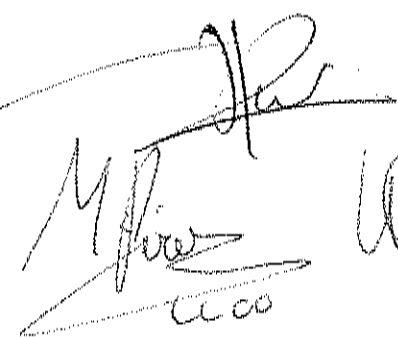
Àmbit accés a l'organització	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<u>Igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització</u> - S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal. - Hi ha definicions dels diferents llocs de treball. Aquestes descripcions únicament fan referència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

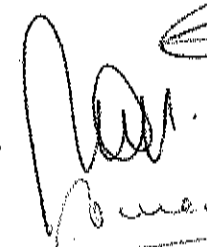
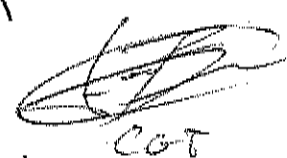
3.4. Formació Interna i/o contínua

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 detal·leu en què consisteix cada modalitat formativa. Les modalitats de formació fan referència a formació obligatòria (com per exemple en el cas de formacions de PRL), formació específica per a l'obtenció d'un coneixement concret o la formació continuada per a la millora de competències.
• On s'imparteix la formació? Detal·leu el lloc on s'imparteix la formació. Al propi centre de treball o en el cas que sigui formació transversal es realitza al 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).

[Handwritten signatures and marks]

[Handwritten signature: Caridad]

[Handwritten signature: Laura]

[Handwritten signature: M. Pérez]

[Handwritten signature: 400]

[Handwritten signature: R. Juan]

[Handwritten signature: C. G. T.]

	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 detal·leu 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 visticplau depèn del/de la superior immediat/a, han rebut aquestes persones amb comandament formació en igualtat d'oportunitats.	☐	☒

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

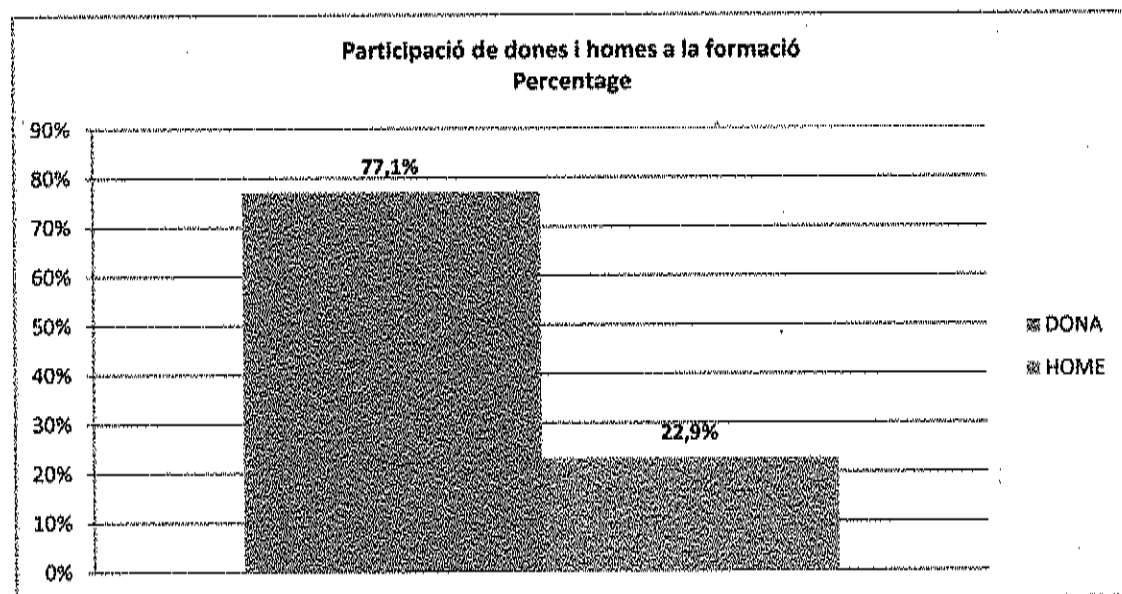
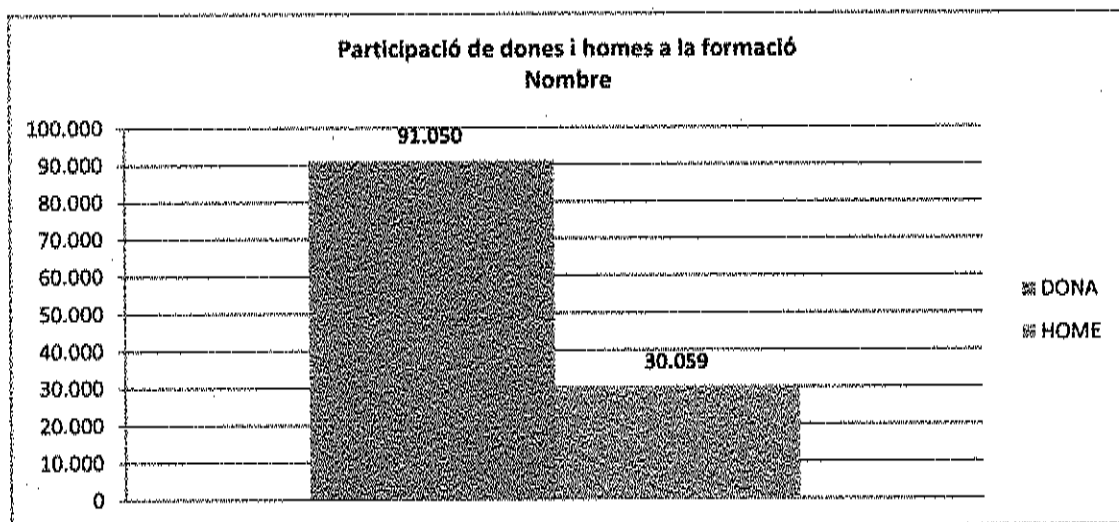
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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

Participació global de dones i homes a la formació



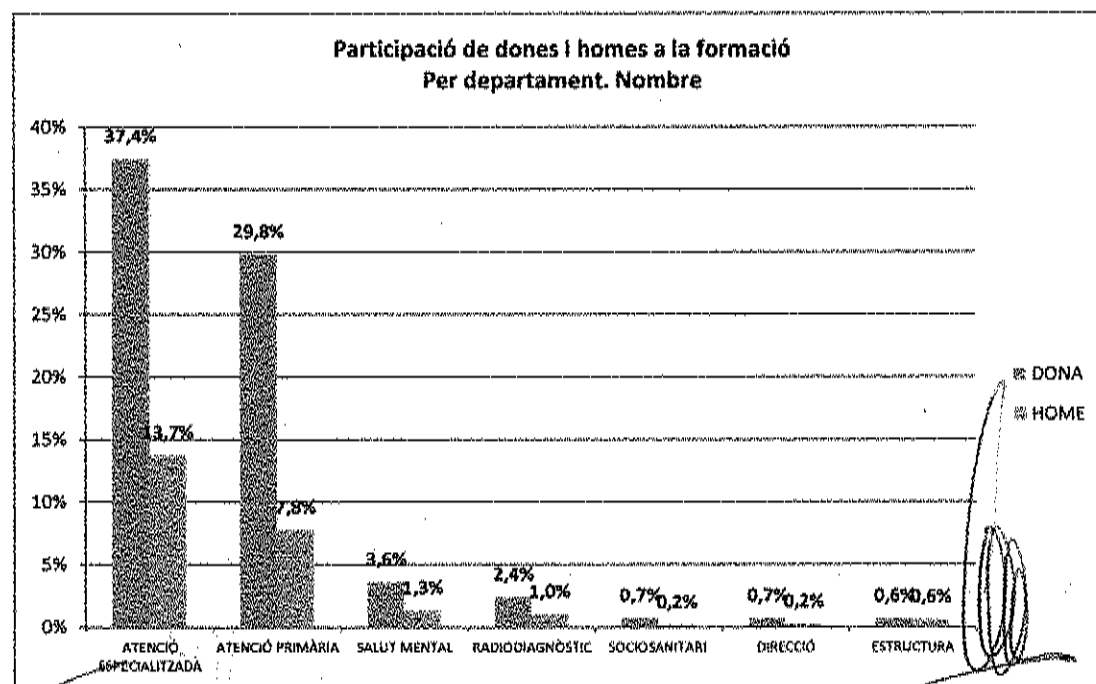
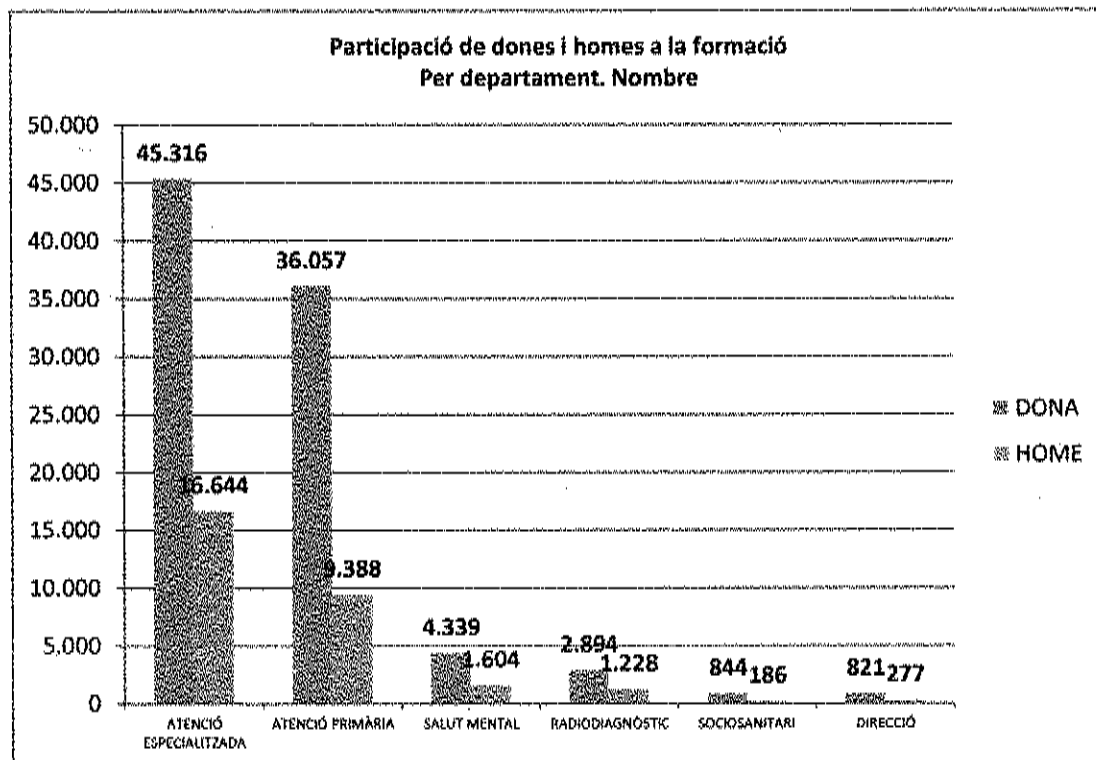
- Han realitzat dones i homes el mateix nombre d'hores de formació?
En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?

No han realitzat les mateixes hores de formació. Un 77,1% de dones han participat en la formació versus un 22,9%. No obstant, les diferències existents són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.

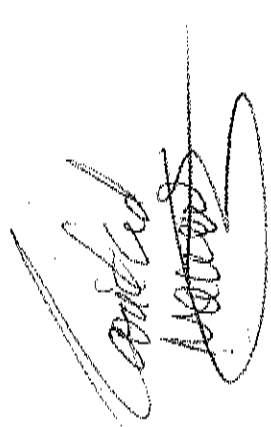
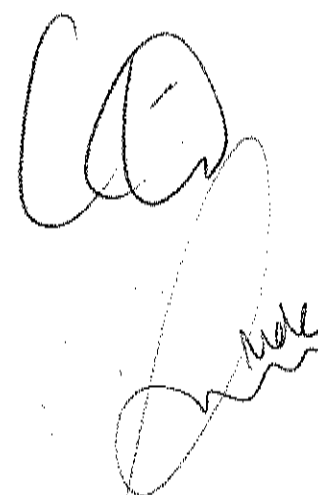
SI NO

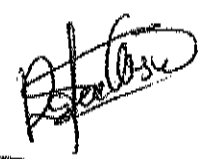
☒ ☐

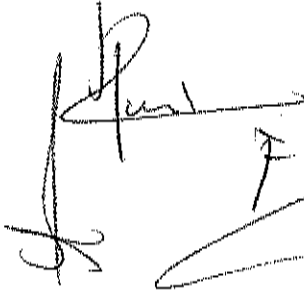
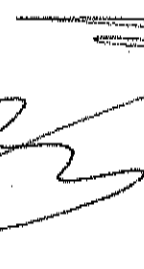
Participació de dones i homes segons departament o àrea funcional

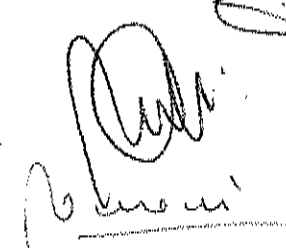
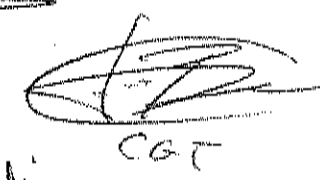


	SI	NO
Tenen el mateix nivell de participació dones i homes segons el departament o àrea funcional? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?	☐	☒
No tenen la mateixa participació els homes i dones segons el departament o àrea funcional. No obstant, les diferències són explicables a la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.		
Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?	☐	☒

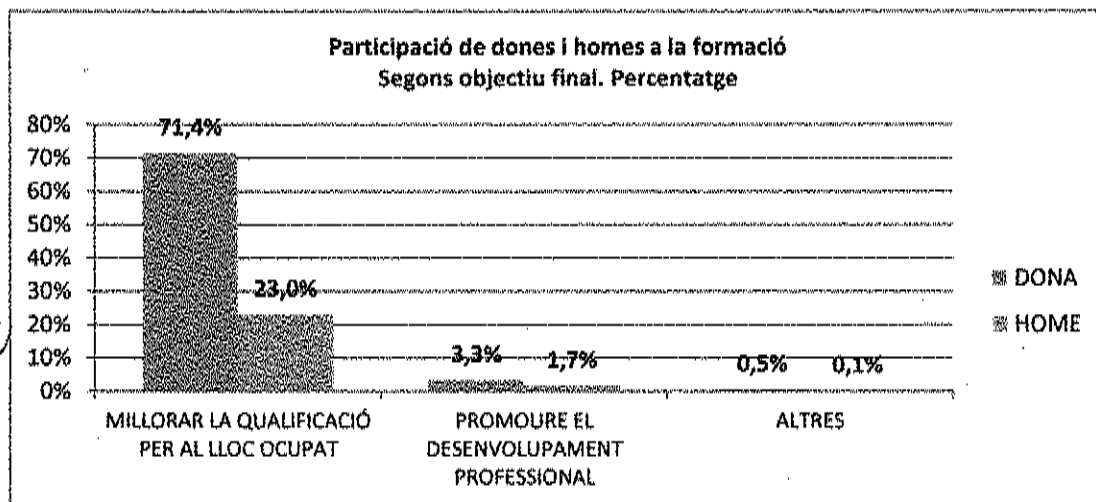
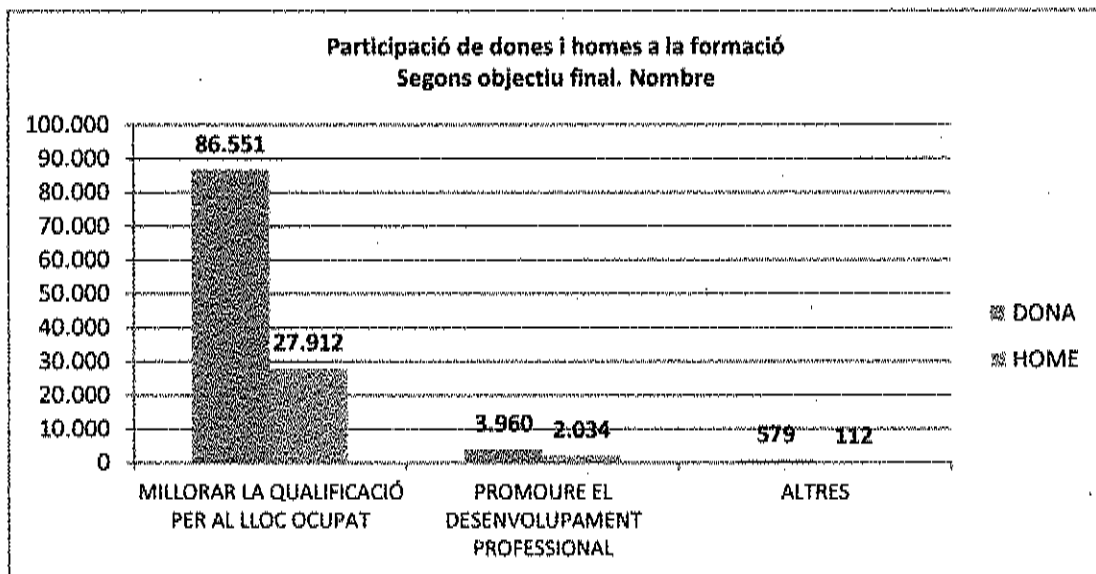



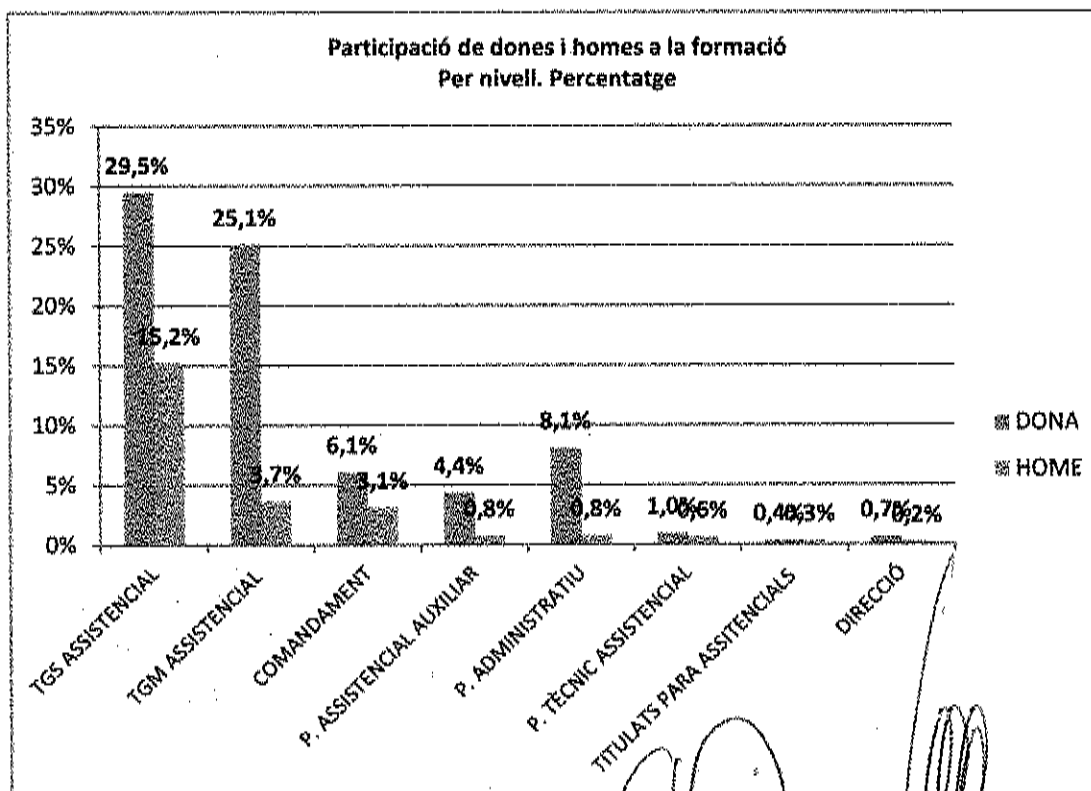
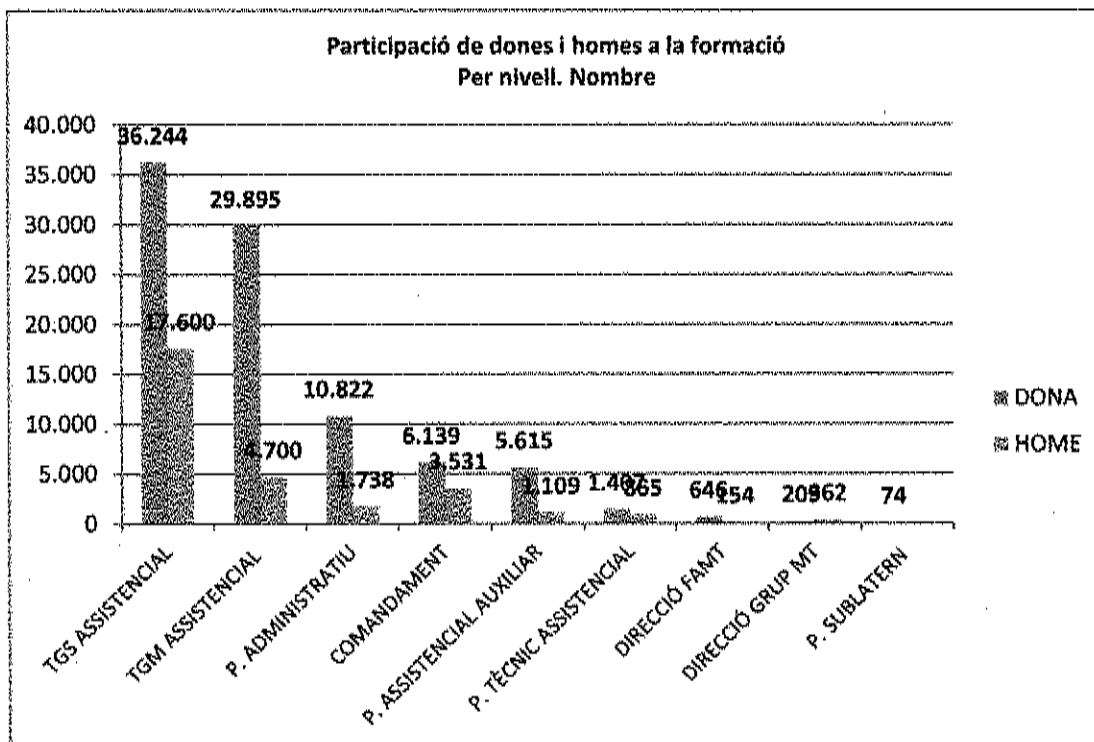
CAT
 61

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



	SI	NO
Realitzen dones i homes el mateix tipus de formació segons l'objectiu final? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?	☐	☒
Hi ha diferències. No obstant, són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.		
Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?	☐	☒

Participació de dones i homes segons nivell professional

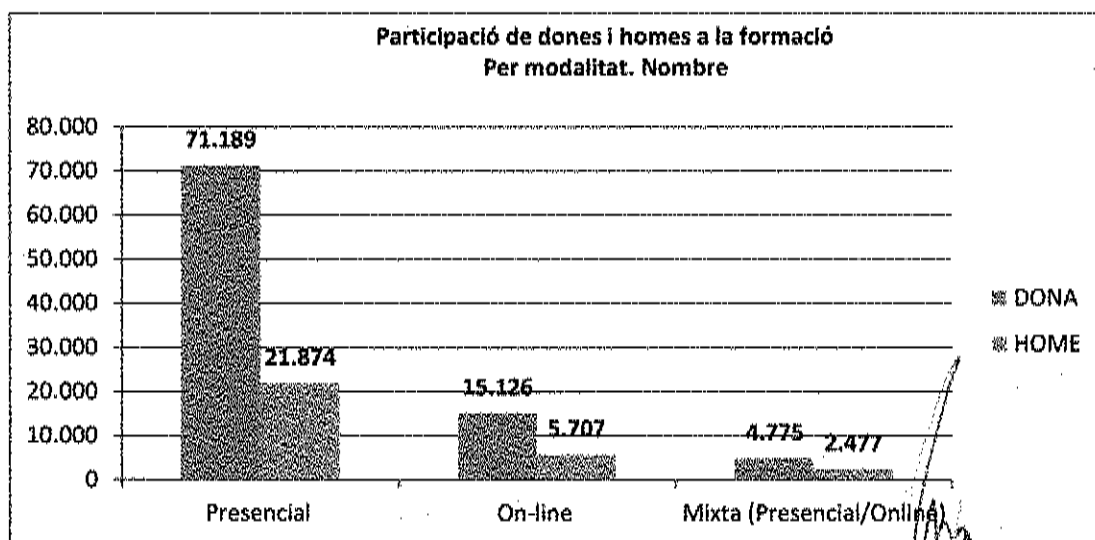


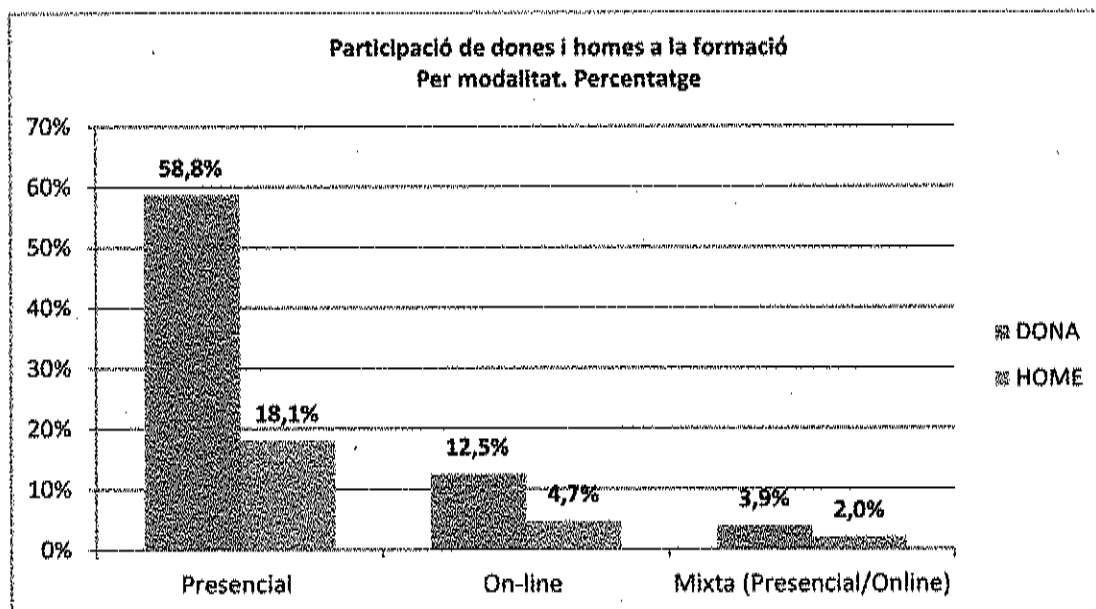
[Handwritten signatures and notes on the right side of the page]

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including 'GGT 63' and 'CC 00']

	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



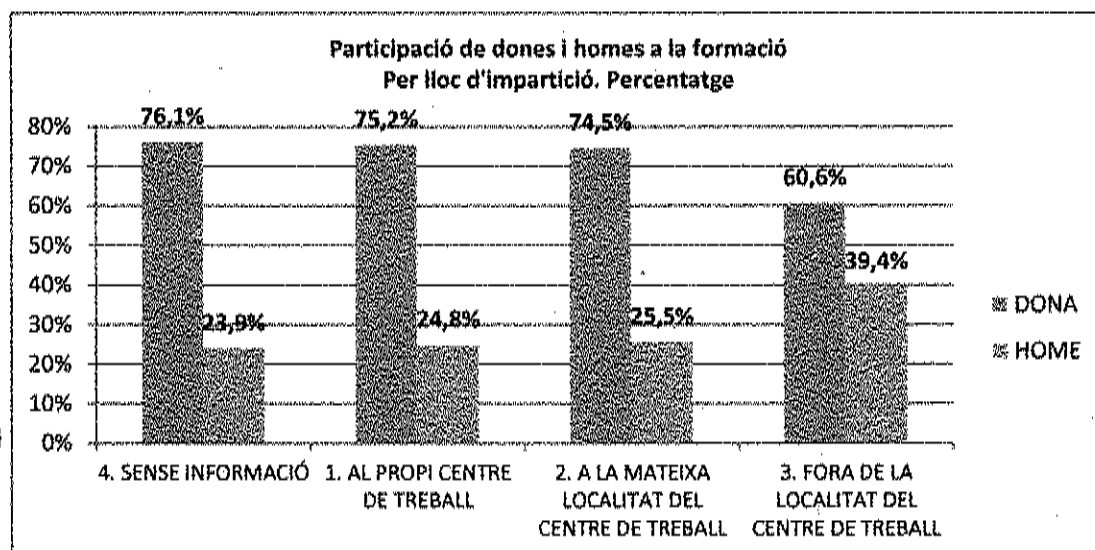
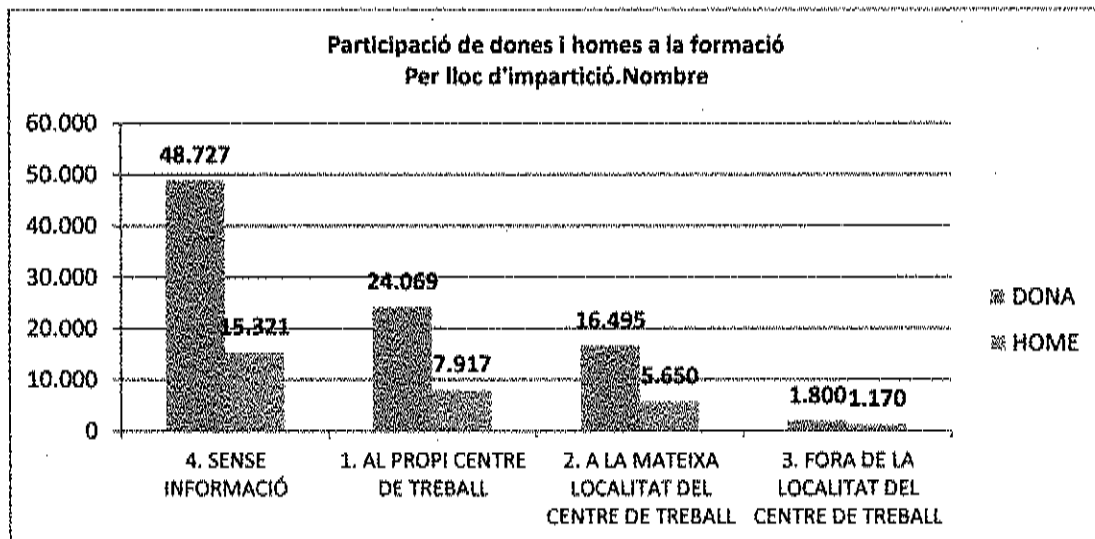


	SI	NO
Realitzen dones i homes el mateix tipus de formació segons la modalitat? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? Les diferències existents són explicables per la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla i als grups professionals.	☒	☐
Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats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

[Handwritten signatures and initials]

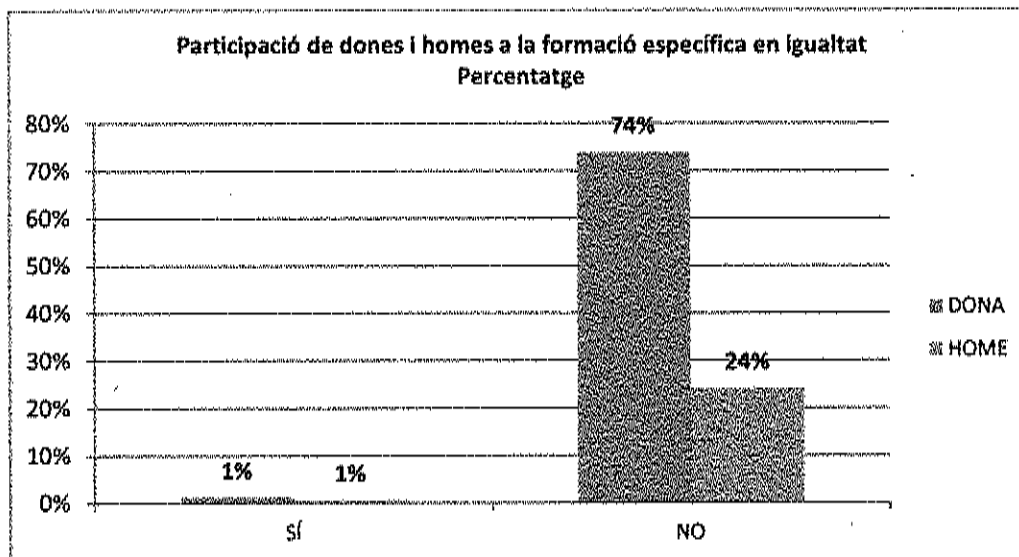
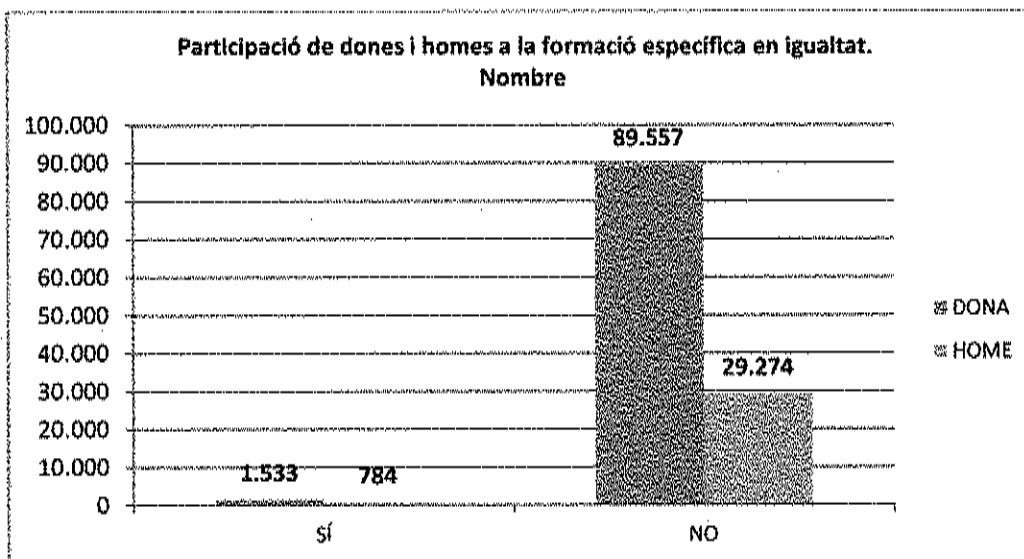
CGT



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

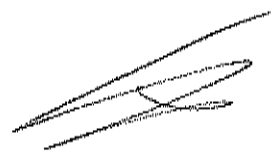
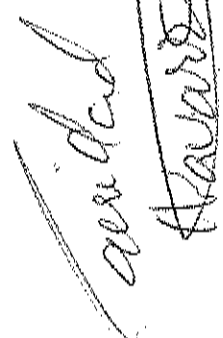
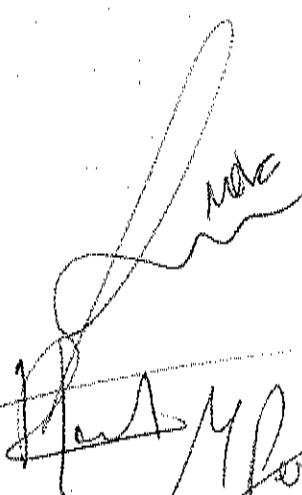
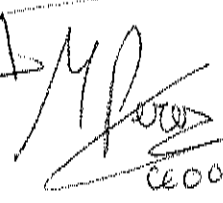
3.4.4. Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes

Hores de formació específica en igualtat de dones i homes

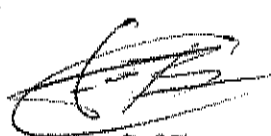
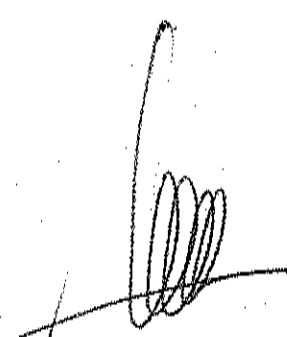


	SI	NO
Tenen el mateix nivell de participació dones i homes? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?	☐	☒
Les diferències són explicables a la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.		
S'ha impartit formació específica en igualtat de dones i homes? En cas afirmatiu, detalleu els col·lectius 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.	☒	☐

Es realitza formació específica en igualtat per les noves incorporacions a l'entitat. Concretament un curs de 3 hores de durada i que es realitza online mitjançant el campus virtual.		
La formació en igualtat de dones i homes ha tingut un caràcter obligatori? Sí.	☒	☐

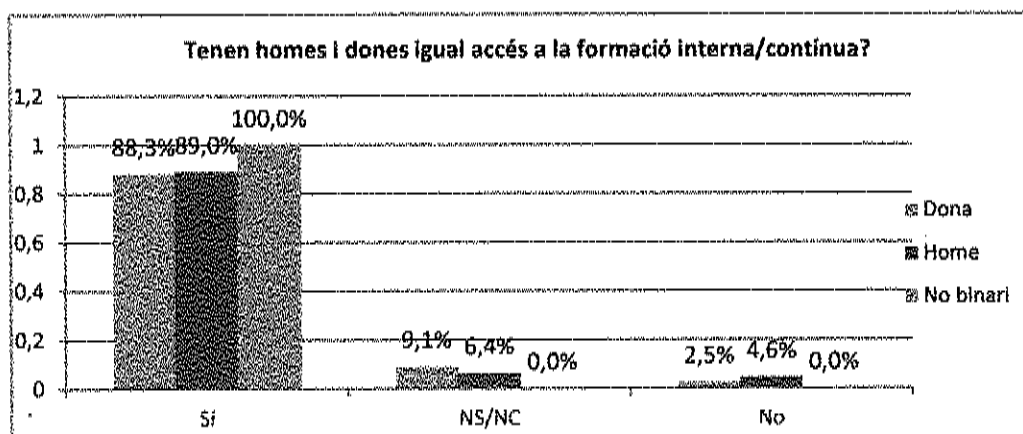



3.4.5. Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals

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

	Dona	Home	No binari	TOTAL
Si	528 (88.3%)	195 (89.0%)	3 (100.0%)	826 (88.5%)
NS/NC	65 (9.1%)	14 (6.4%)	0 (14.2%)	79 (8.5%)
No	18. (2.5%)	10 (4.6%)	0 (33.3%)	28 (3.0%)
Total	711 (100%)	219 (100%)	3 (100%)	933 (100%)



El 88.5% de les persones enquestades creuen que homes i dones tenen accés per igual a la formació interna/continua.

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

Handwritten signatures and initials, including a large circular stamp, are visible at the bottom of the page.

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

<u>Participació de dones i homes segons l'objectiu final de la formació</u> - Dones i homes realitzen el mateix tipus de formació segons l'objectiu final. - No es produeixen diferències que afectin les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes segons l'objectiu final de la formació.	<u>Participació de dones i homes segons l'objectiu final de la formació</u>
<u>Participació de dones i homes segons nivell professional</u> - Participació de dones i homes en igual mesura segons el nivell professional. - No es produeixen diferències que afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes segons nivell professional.	<u>Participació de dones i homes segons nivell professional</u>
<u>Participació de dones i homes segons les modalitats de formació interna i/o contínua</u> - Dones i homes realitzen el mateix tipus de formació segons la modalitat. - No es produeixen diferències que afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes segons modalitat de formació.	<u>Participació de dones i homes segons les modalitats de formació interna i/o contínua</u>
<u>Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua segons el lloc on s'imparteix.</u> - No hi ha diferències pel que fa a la participació d'homes i dones a la formació interna i/o contínua depenent del lloc on es realitzi. - No es produeixen diferències que afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes segons el lloc on s'imparteixi.	<u>Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua segons el lloc on s'imparteix.</u>
<u>Impartició de formació específica en igualtat de dones i homes.</u> - Es realitzar formació específica en igualtat de dones i homes.	<u>Impartició de formació específica en igualtat de dones i homes.</u> - Realitzar formació específica en igualtat de dones i homes per tots els comandaments i persones que porten gent a càrrec.
<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u> - El 88.5% de les persones enquestades creuen que homes i dones tenen accés per igual a la formació interna/continua.	<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u>

Caridad

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]
CCAO

[Signature]

[Signature]
CGT
71
Buenos

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

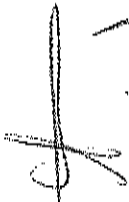
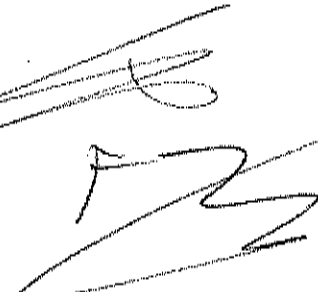
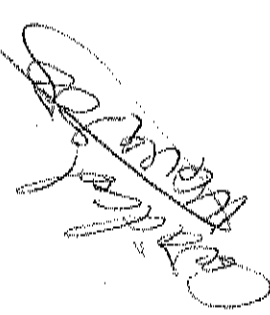
	SI	NO
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna? En cas afirmatiu, com s'expressa? A través de convocatòria de les places que estan redactades amb un llenguatge inclusu i que permeten que es presentin candidats independentment del seu gènere	☒	☐
Es disposa d'un 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 inclusu 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 inclusu que permet que es pugui presentar qui vulgui.	☒	☐

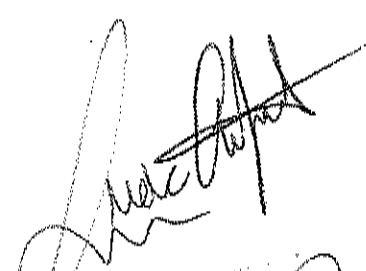
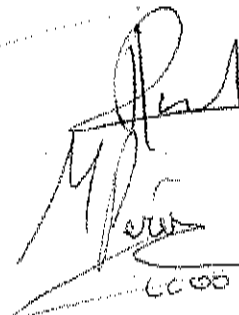
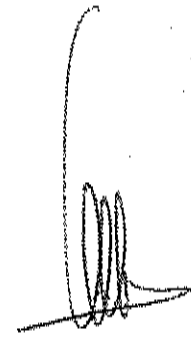
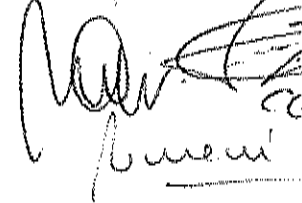
3.5.2. Gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats

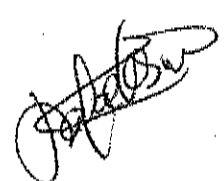
Com s'identifica el potencial de desenvolupament de les treballadores i dels treballadors?	☒ Avaluació de l'acompliment. ☒ Sistema objectiu de detecció de potencial ☒ Opinió del/de la superior immediat/a. ☒ Funcionament dels equips de treball.
--	---

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

Si, a través de l'assessorament des de la Direcció Corporativa de RH, encara que no específics.		
• Tenen coneixements sobre igualtat d'oportunitats? Si, a través de l'assessorament des de la Direcció Corporativa de RH, encara que no específics.	☒	☐
• Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant? En cas afirmatiu, detalleu els canals. Gestió del talent fa publicitat de la vacant per diverses vies de forma que assegurem que acabi sent visible per a tothom: correu electrònic corporatiu, Portal de RH i Intranet de la organització.	☒	☐
• Davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat, hi ha mecanismes per fomentar la participació de les persones del sexe amb menys presència? En cas afirmatiu, detalleu els mecanismes.	☐	☒
• S'han adoptat mesures per equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitat i decisió (processos de mentoria, acompanyament, formació o altres). En cas afirmatiu, detalleu les mesures. Quins han estat els resultats assolits?	☐	☒

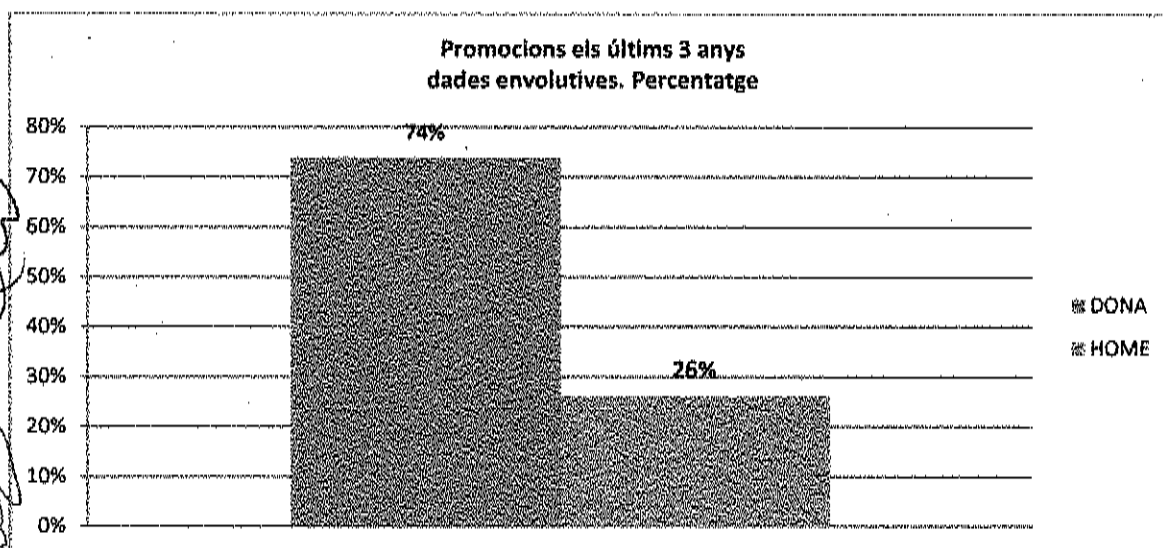
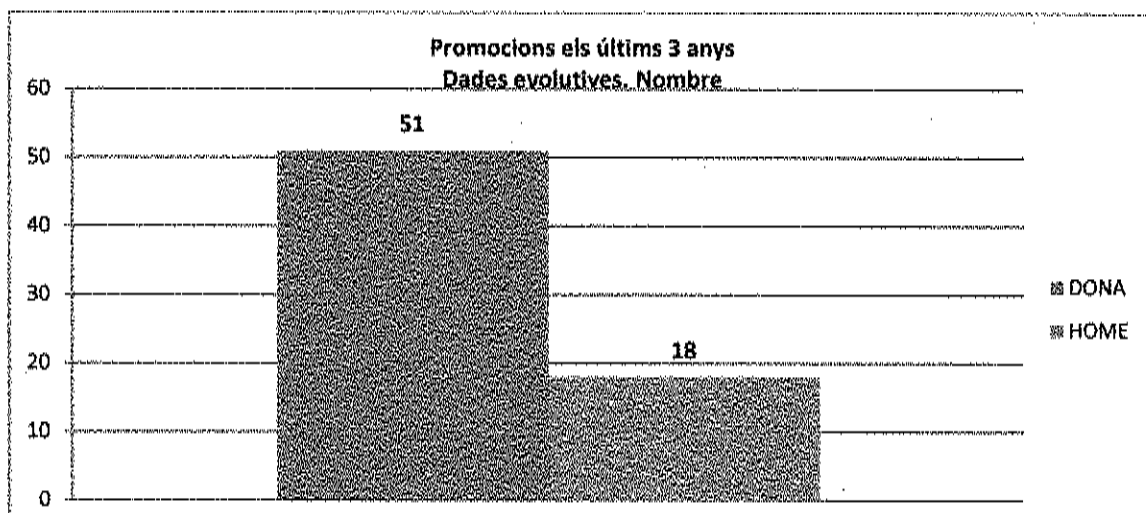






3.5.3. Participació de dones i homes a la promoció i/o el desenvolupament professional

Distribució de la plantilla segons sexe



- Hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes en el personal promocionat?

En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?

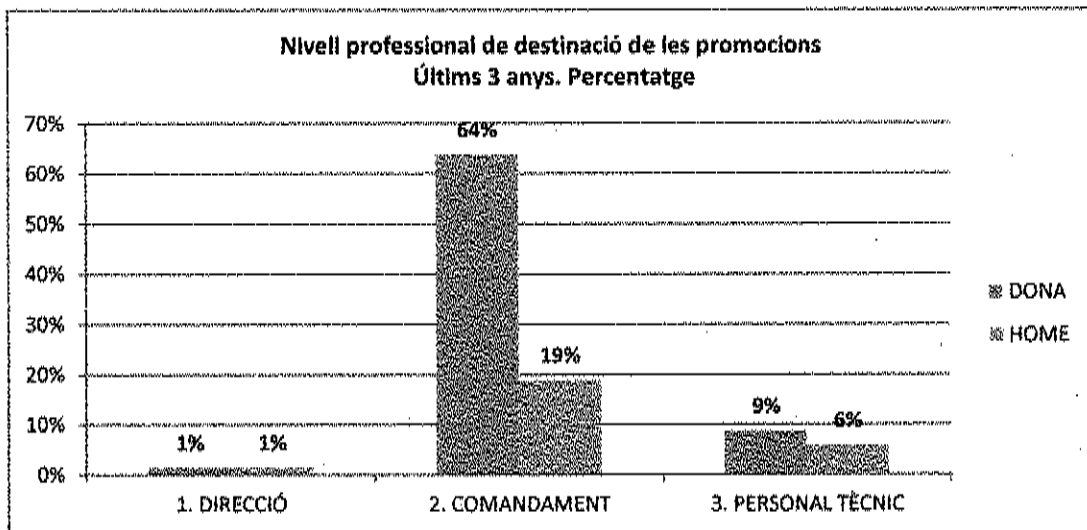
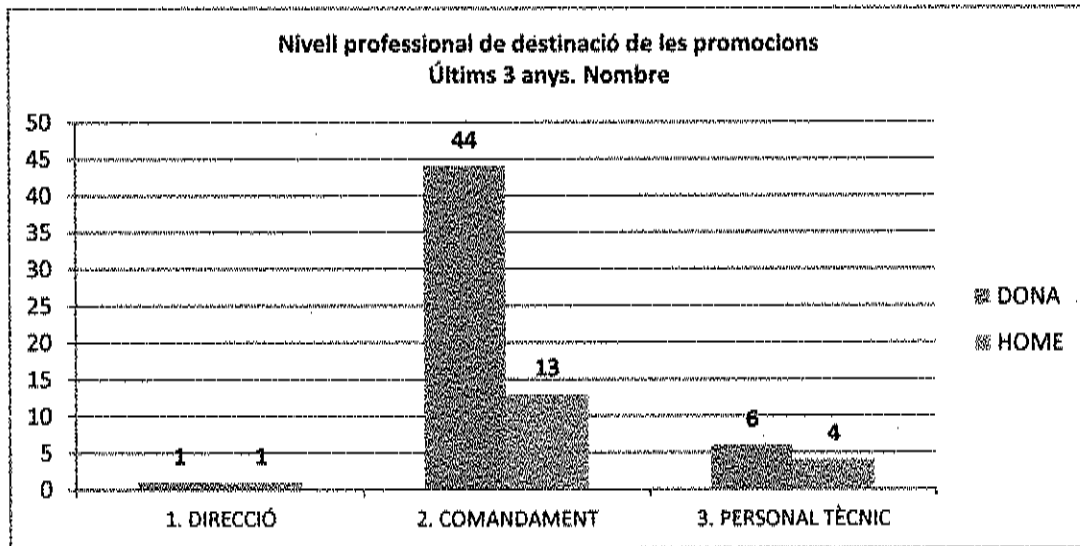
Sí que hi ha diferències però es deuen a la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.

SI

NO



Distribució de la plantilla per grup professional

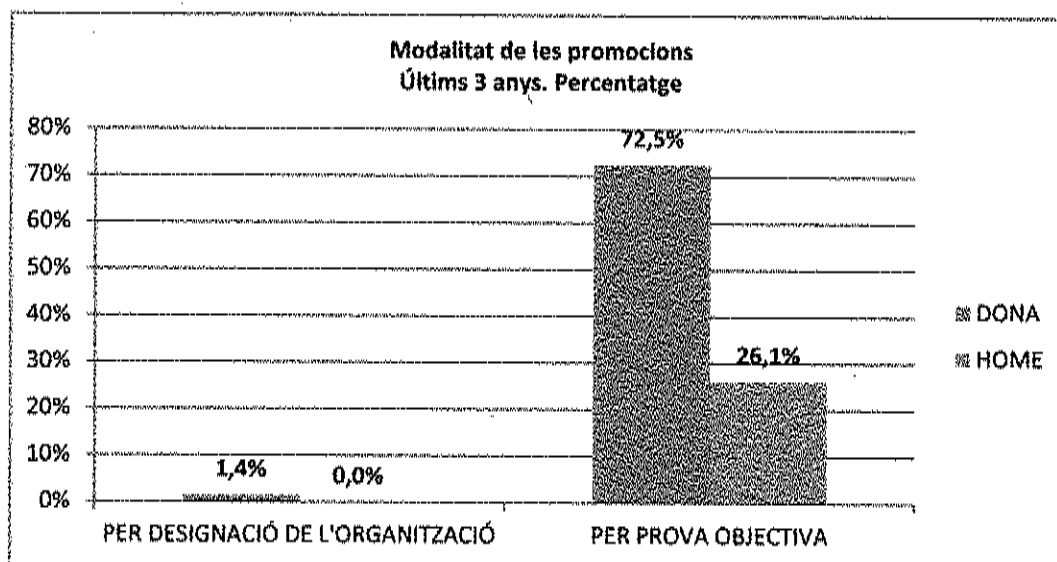
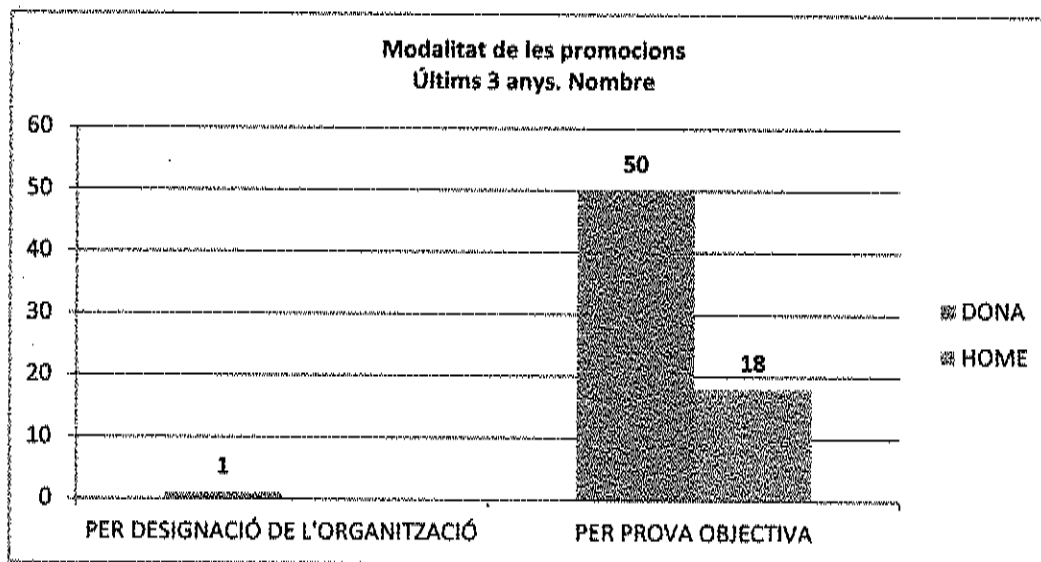


• Hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes als diferents nivells?
En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?

SI ☒ NO ☐

SI que hi ha diferències però es deuen a la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.

Distribució de la plantilla segons modalitat de promoció



• Hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i segons la modalitat de les promocions?

En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?

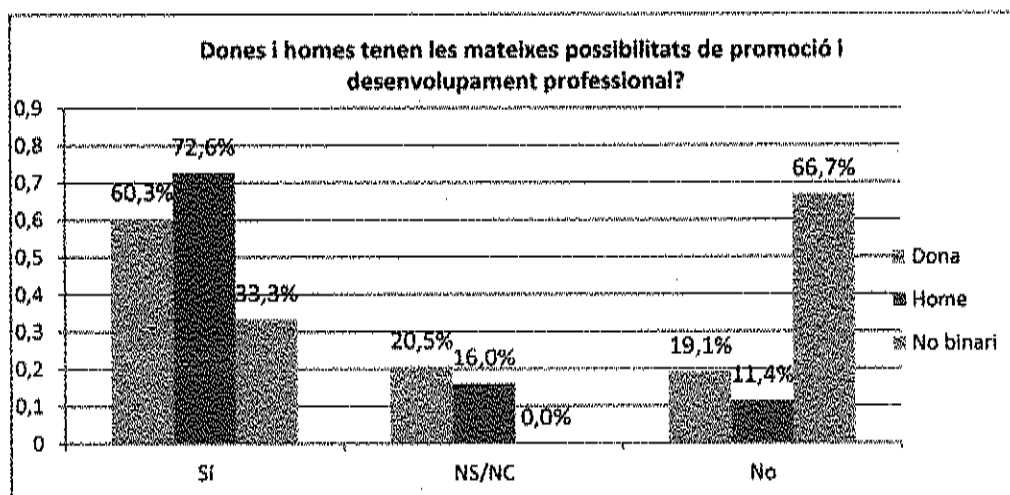
Sí que hi ha diferències però es deuen a la proporcionalitat de dones i homes a la plantilla.

SI ☒ NO ☐

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	No binari	TOTAL
Si	136 (60.3%)	25 (72.6%)	2 (33.3%)	163 (63.1%)
NS/NC	146 (20.5%)	35 (16.0%)	0 (0.0%)	181 (19.4%)
No	429 (19.1%)	159 (11.4%)	1 (66.7%)	589 (17.5%)
Total	711 (100%)	219 (100%)	3 (100%)	933 (100%)



El 63.1% 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 similar en referència aquesta qüestió:

[Handwritten signatures and marks]

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
<u>Igualtat d'oportunitats a la promoció i/o desenvolupament professional</u> - S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna. - Es disposa d'un protocol o procediment que detalli la gestió de promocions i/o desenvolupament professional. - L'organització dissenya plans de carrera professional.	<u>Igualtat d'oportunitats a la promoció i/o desenvolupament professional</u>
<u>Gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats</u> - S'identifica el potencial de desenvolupament de les treballadores i els treballadors mitjançant un sistema objectiu de detecció de potencial, l'opinió del/ de la superior immediat/a i el funcionament dels equips de treball. - Es garanteix que els criteris emprats als processos de promoció no condicionin explícitament o implícitament, l'accés de dones o homes a llocs de responsabilitat. - Les responsabilitats familiars no influeixen en la promoció en l'organització. - Es garanteix que la situació familiar d'elles persones candidates no influeixi negativament en la seva promoció a llocs de responsabilitat. - Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant.	<u>Gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats</u> - Disposar d'un sistema d'avaluació de l'acompliment. - Proporcionar formació en igualtat d'oportunitats a la persona que exerceix com a superior immediat/a. - Formar a les persones que intervien en la decisió d'una promoció interna o desenvolupament professional perquè tinguin coneixement sobre igualtat d'oportunitats. - Fomentar mecanismes de participació de les persones del sexe amb menys presència davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat. - Adoptar mesures per equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitat i decisió (processos de mentoria, acompanyament, formació o altres).
<u>Participació de dones i homes a la promoció i/o el desenvolupament professional</u> <u>Distribució de la plantilla per grup professional</u> - No hi ha desequilibris pel que fa la presència de dones i homes als diferents nivells de promoció i/o desenvolupament professional.	<u>Participació de dones i homes a la promoció i/o el desenvolupament professional</u> <u>Distribució de la plantilla per grup professional</u>
<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u> - El 63.1% de les persones enquestades creuen que dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional.	<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u>

3.6. 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 la descripció de funcions i responsabilitats se li assigna una banda salarial. - Es va contemplar la perspectiva de gènere? No • Detalleu les principals conclusions de l'estudi: Cada lloc de treball està dins de la banda salarial corresponent • En cas que s'evidenciessin diferències retributives entre dones i homes, quines accions s'han portat a terme per corregir la bretxa? No és necessari portar accions perquè no existeixen diferències més enllà de les que són conseqüència de l'antiguitat i conveni d'aplicació.	☒	☐

• Disposeu d'un estudi de valoració de llocs de treball? Sí que es disposa d'un estudi de valoració de llocs de treball. Es va realitzar l'any 2015 i s'actualitza cada vegada que es crea un nou lloc de treball dins de l'organització.	☒	☐
• Les retribucions de tots els llocs estan regulades pel conveni/acord d'aplicació a l'organització? Sí, les retribucions de tots els llocs de treball estan regulades pel conveni d'aplicació a l'organització.	☒	☐
• Hi ha més d'un conveni de referència en funció de les àrees d'activitat? No. En cas afirmatiu, algun conveni contempla salaris més baixos?	☒	☐
• Hi ha una avaluació d'acompliment vinculada a les retribucions?	☐	☒
• Hi ha una regulació objectiva per determinar els augments salarials?	☒	☐
• Es retribueixen incentius/variables? Es retribueixen incentius/variables alguns llocs de comandament. En cas afirmatiu, com es garanteix l'objectivitat a l'hora de determinar-los? L'objectivitat es garanteix en dos direccions: A. Garantia Quantitativa: S'estableix un percentatge de salari variable sobre el salari fix. B. Garantia d'assoliment: Hi ha una prefixació d'objectius que són validats a posteriori per el comandament.	☒	☐
• Aquestes 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.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

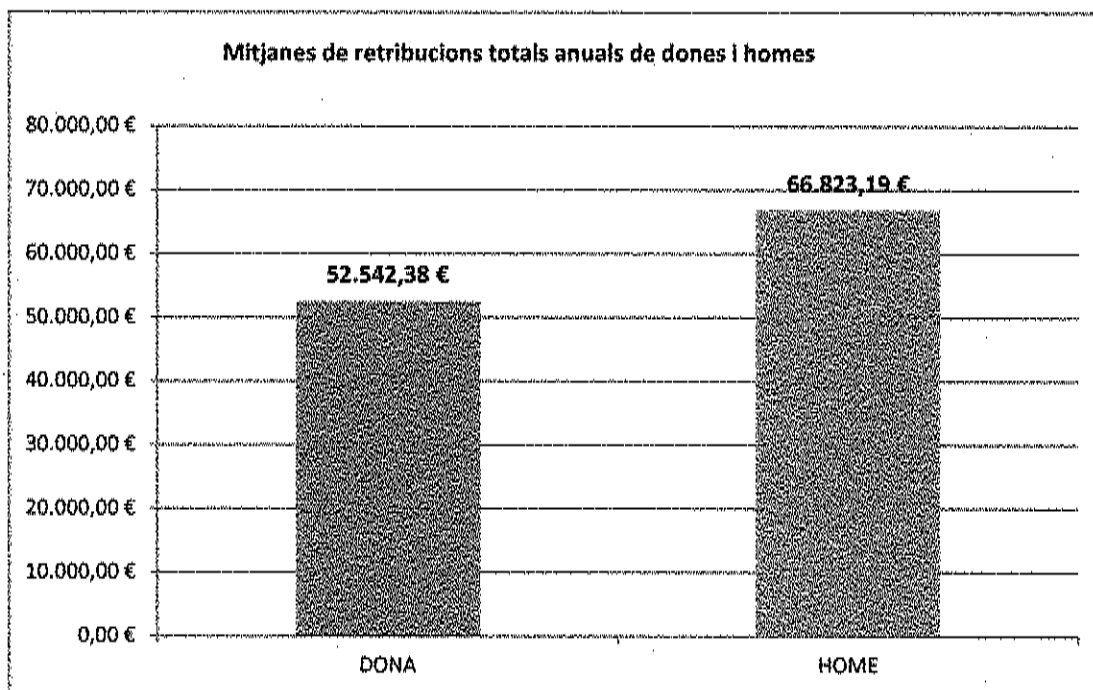
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

LL00

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

21,37%

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.

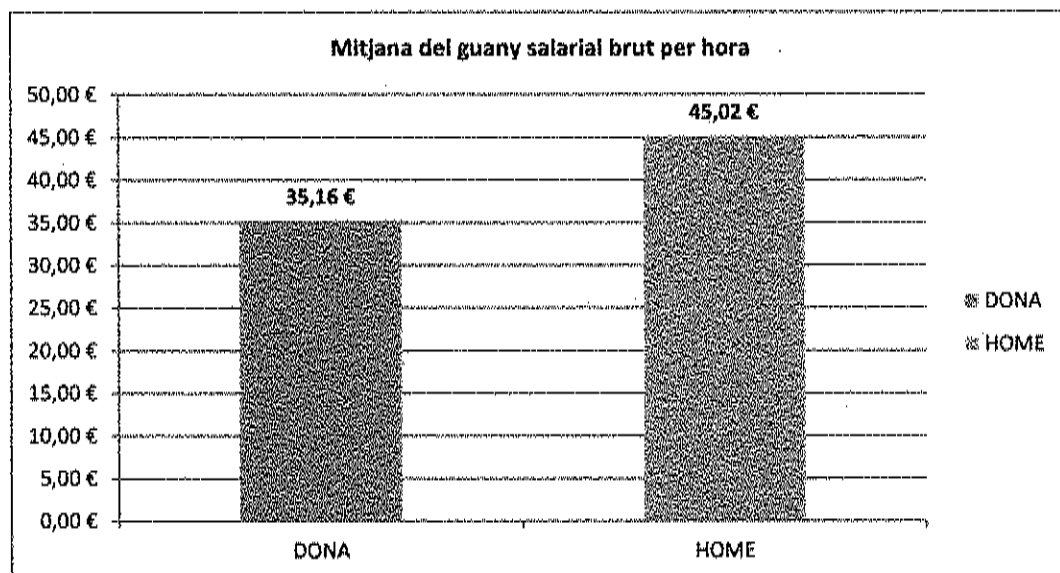
- S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals?
En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu?

Observem que la mitjana salarial de les dones és un 21,37% inferior a la dels homes.
Mentre que les dones tenen una retribució mitjana de 52.542,38€ mentre que els homes és de 66.823,19€.

SI NO

☒ ☐

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
21,90%

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 entre homes i dones d'un 21,90%		

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	AREES DE MILLORA
<u>Política retributiva i com es vetlla per la igualtat entre dones i homes</u> - S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la política retributiva de l'organització. - S'ha portat a terme a l'organització un estudi sobre les retribucions. - Es disposa d'un estudi de valoració de llocs de treball. - Les retribucions de tots els llocs de treball estan regulades pel conveni/acord d'aplicació a l'organització. - Hi ha més d'un conveni de referència en funció de les àrees d'activitat, i cap d'elles contempla salaris més baixos. - Hi ha una regulació objectiva per determinar els augmentos salarials. - Es retribueixen incentius/variables i es garanteix l'objectivitat a l'hora determinar-los. - Els variables inclouen tots els tipus de jornada. - L'organització disposa de beneficis socials.	<u>Política retributiva i com es vetlla per la igualtat entre dones i homes</u> - No hi ha una avaluació d'acompliment vinculada a les retribucions. - Valorar l'impacte diferencial que les decisions sobre política retributiva poden tenir entre dones i homes.
<u>Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial</u>	<u>Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial</u> - Existeixen diferències entre les retribucions d'homes i dones.
<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u> - El 71.5% de les persones enquestades creuen que ocupant un mateix lloc de treball, una dona i un home cobren igual a FAMT.	<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u>

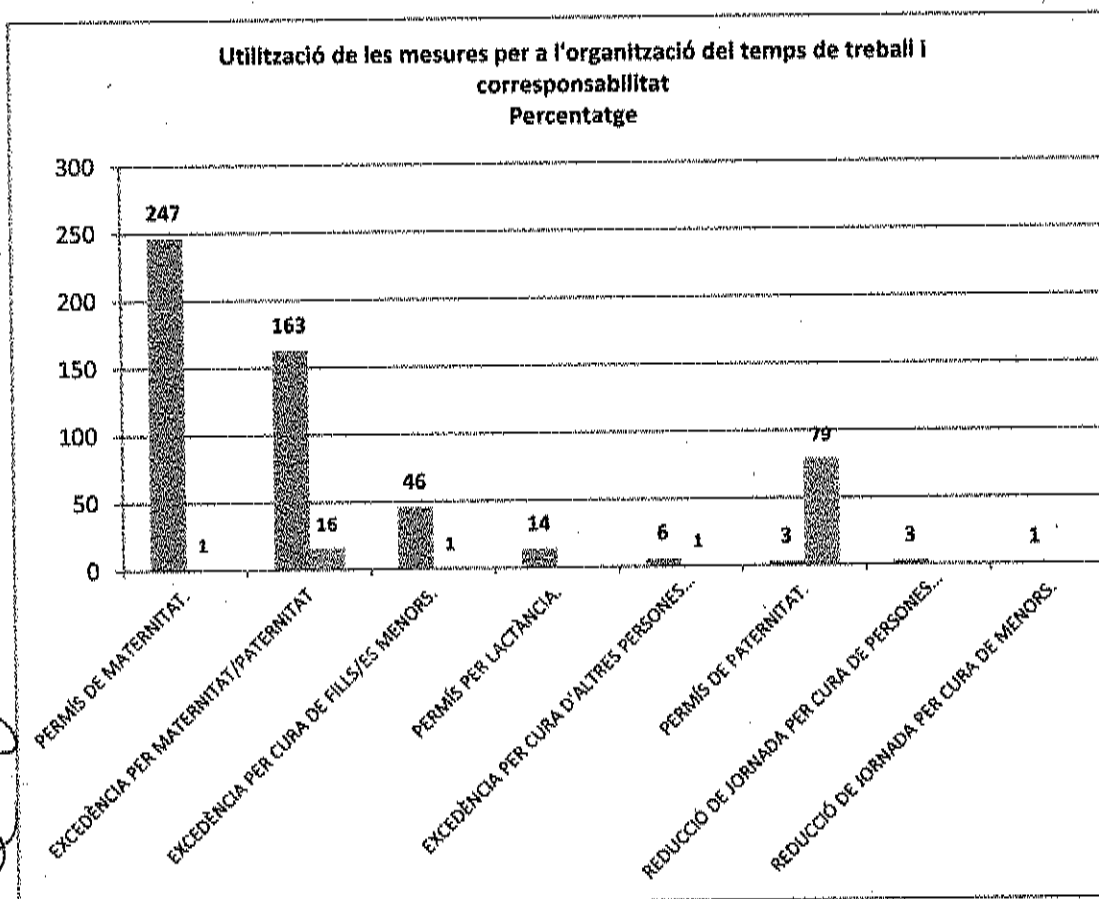
3.7. Temps de treball i coresponsabilitat

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 i addicionalment s'ha posta en marxa una prova pilot anomenat el Banc de les 16 hores que té com objectiu millorar les mesures de conciliació i coresponsabilitat que ofereix l'organització als professionals amb càrrecs de tutor legal sobre un menor d'edat o un pare/mare/germà o cònjuge puguin gaudir de 16 hores anuals (recuperables) per assistir a Entrevistes tutors/es i a festivals dels centres educatius o sanitaris corresponents.	☒	☐
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 perquè a la Intranet de Recursos Humans es disposa del conveni d'aplicació però faria falta documentació específica sobre la matèria. En cas afirmatiu, com es donen a conèixer les mesures?	☐	☒
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?	☐	☒

3.7.2. Ús de les diferents mesures

Utilització de les mesures segons tipus.



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

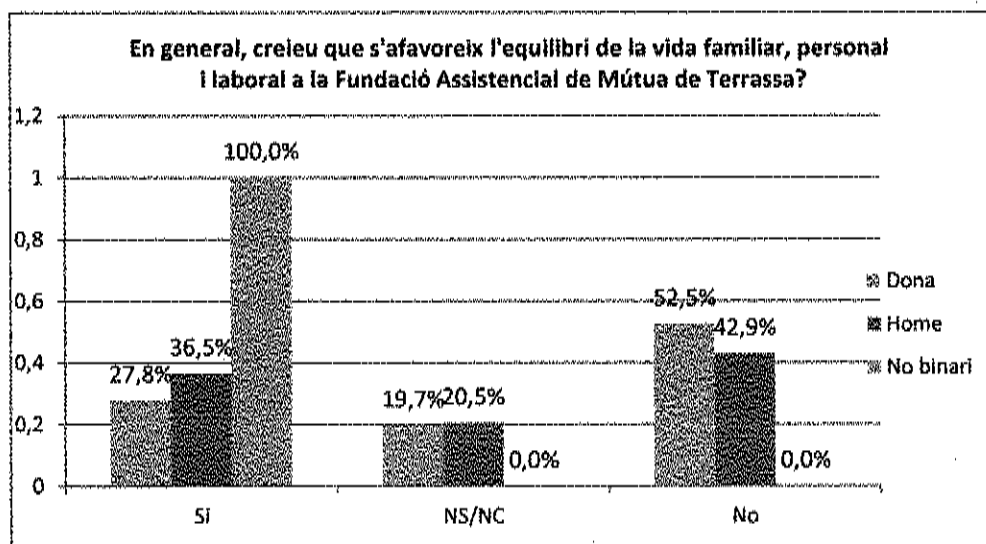
Malgrat que l'organització garanteix que treballadors i treballadores coneuguin les diferents mesures de conciliació disponibles a través de la Intranet, s'haurien d'estudiar altres vies perquè els continguts arribessin a tota la plantilla.

SI	NO
☐	☒

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?

	Donor	Home	No Binary	TOTAL
SI	198 (27.8%)	80 (36.5%)	3 (100.0%)	281 (30.1%)
NS/NC	140 (19.7%)	45 (20.5%)	0 (0.0%)	185 (19.8%)
No	373 (52.5%)	94 (42.9%)	0 (0.0%)	467 (50.1%)
Total	711 (100%)	219 (100%)	3 (100%)	933 (100%)



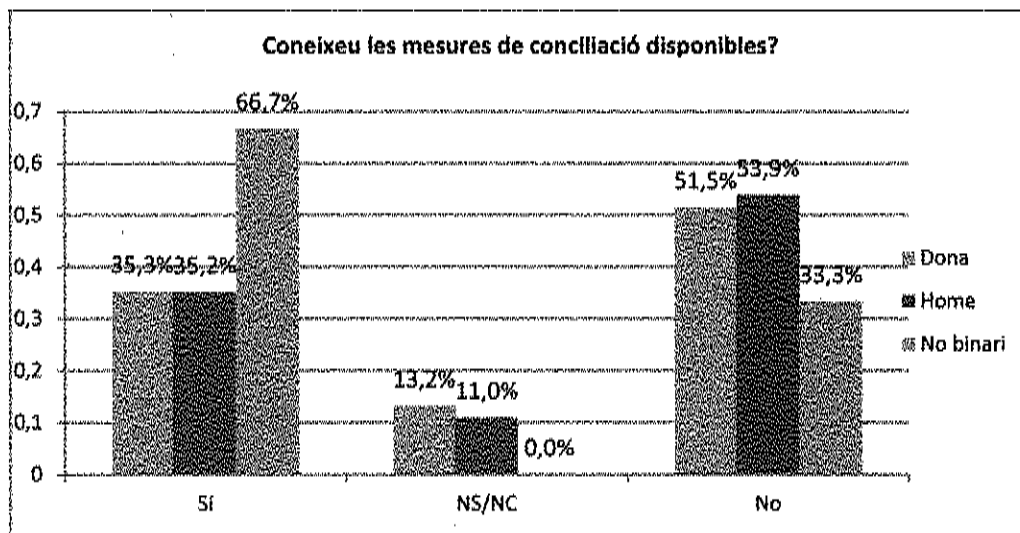
El 50.1% opina que a la FAMT no s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral.

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

A collection of handwritten signatures and initials, including "Lude", "Cordell", "CO", "Angela", "Parker", "FZ", "MP", "CPT", and "Curren".

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

	Dona	Home	No binari	TOTAL
Sí	251 (35.3%)	77 (35.2%)	2 (66.7%)	163 (35.4%)
NS/NC	94 (13.2%)	24 (11.0%)	0 (0.0%)	181 (12.6%)
No	366 (51.5%)	118 (53.9%)	1 (33.3%)	589 (52.0%)
Total	711 (100%)	219 (100%)	3 (100%)	933 (100%)



El 52% de les persones enquestades no coneixen les mesures de conciliació disponibles a la FAMT.

Caricad
Navarro

CA

400

91

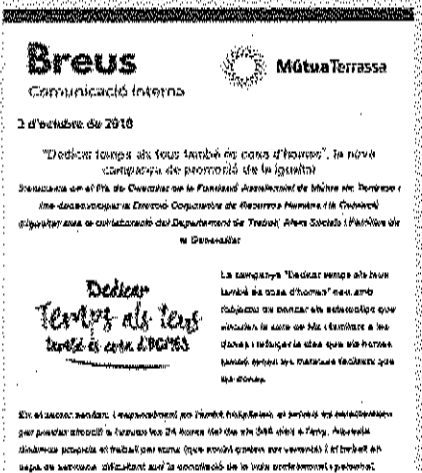
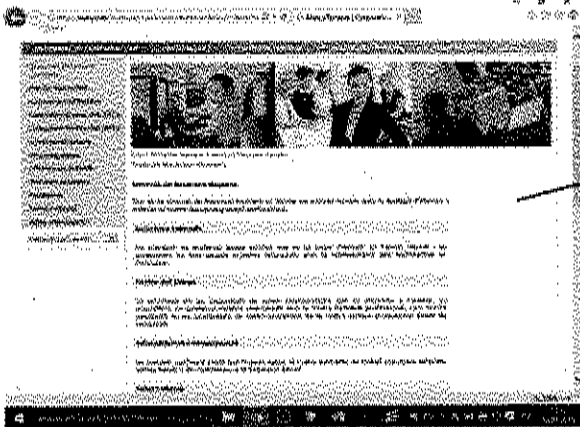
3.7.4. Conclusions de l'àmbit temps de treball i coresponsabilitat

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
<u>La gestió del temps de treball i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes</u> - L'organització compta amb mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar. - L'organització té coneixement de les responsabilitats familiar (menors i altres persones a càrrec) de treballadors i treballadores. - Es garanteix que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació. - Les responsabilitats familiars no suposen un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització.	<u>La gestió del temps de treball i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes</u> - Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar a l'organització. - Identificar les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació. - Potenciar l'ús de les mesures de conciliació per part del col·lectiu masculí i específicament, pel col·lectiu directiu.
<u>Ús de les diferents mesures</u>	<u>Ús de les diferents mesures</u> - Fomentar un ús equitatiu de dones i homes dels diferents permisos i/o mesures.
<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u>	<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u> - El 50.1% considera que a la FAMT no s'afaboreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral. - El 52% desconeix les mesures de conciliació disponibles.

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 	☒	☐

CO

Inde

Defensor

Def

cat 93
Beneu

MP
CCOO

UP

PP

Coordinador
Navarro

Def

FB

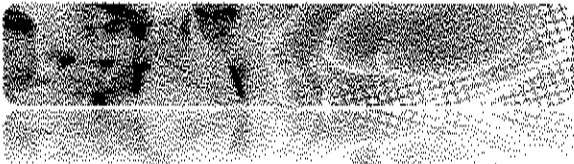
- Les ofertes de feina, tant per canals externs com interns, es redacten de forma inclusiva?

En cas afirmatiu, il·lustreu la vostra resposta amb publicacions del període de referència.

☒ ☐




FUNDACIÓ ASSISTENCIAL DE MÚTUA DE TERRASSA



Llevador/a
(Ref. LL631/20)

La persona seleccionada tindrà com a missió aconseguir, educar i proporcionar a la dona el desenvolupament personal, curs i treball durant l'embaràs, part i el postpart i proporcionar cures al nadó i al lactant, tenint en compte les mesures preventives i la promoció del desenvolupament normal.

Requisits:

- Diplomatura o Grau en Infermeria
- Títol d'especialista en infermeria obstètrica-ginecològica
- Informàtica a nivell bàsic
- Català i castellà

En valorarà:

- Experiència professional

Ofertes:

- Incorporació a l'Àrea d'Atenció a la Salut Sexual i Reproductiva i Sala de Part del Servei de Ginecologia de la Fundació Assistencial de Mútua de Terrassa
- Jornada parcial del 50% en horari de dues jornades, matí, curs de setmana i nits
- Contracte indefinit
- Incorporació immediata
- Lloc de treball: Terrassa (Barcelona)

Les persones interessades poden enviar el seu currículum, indicant la referència corresponent a l'oferta, a l'adreça electrònica informacio@fundacionmutuaterrassa.cat fins al 21 de setembre de 2020.

www.fundacionmutuaterrassa.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.

☐ ☒

[Handwritten signatures and initials are present below the form, including names like 'Luis', 'CGT', and others.]

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

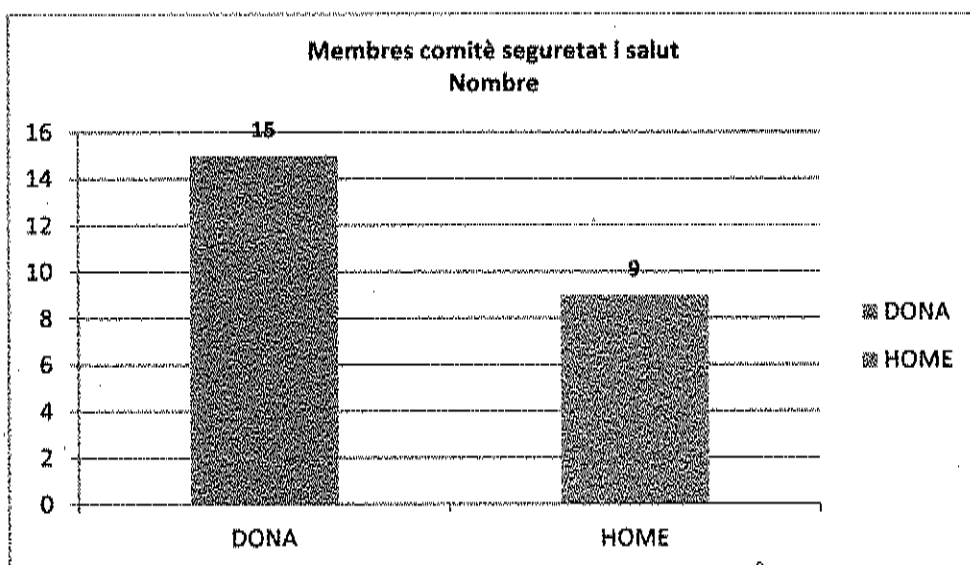
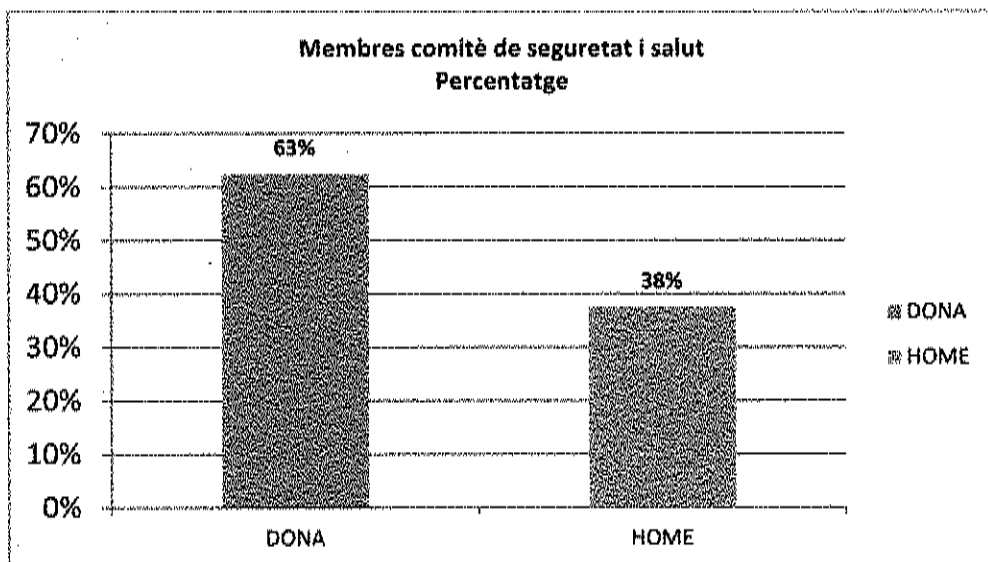
The bottom of the page features several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a large, stylized signature. Below it, another signature is visible. In the center, there is a signature that appears to be 'Lluís' followed by 'Marta' and 'Fàtima'. To the right of this, there is a signature that looks like 'Rafael'. Below the 'Lluís' signature, there is a signature that looks like 'M. Pera' with '1000' written below it. To the right of 'M. Pera', there is a signature that looks like 'Marta'. Below the 'Marta' signature, there is a signature that looks like 'Marta'. To the right of the 'Marta' signature, there is a stamp that says 'CGT'. At the bottom right, there is a signature that looks like 'Marta'.

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



- **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 Comitè de seguretat i salut es tria d'entre els Representants Legals dels Treballadors, el Comitè d'Empresa que està ocupat majoritàriament per dones (51 dones i 36 homes).

- **La dada concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla?**

No, a la plantilla hi ha més proporció de dones que al Comitè de Salut Laboral i menys proporció d'homes que en el Comitè de Seguretat i Salut.

SI NO

☐ ☒

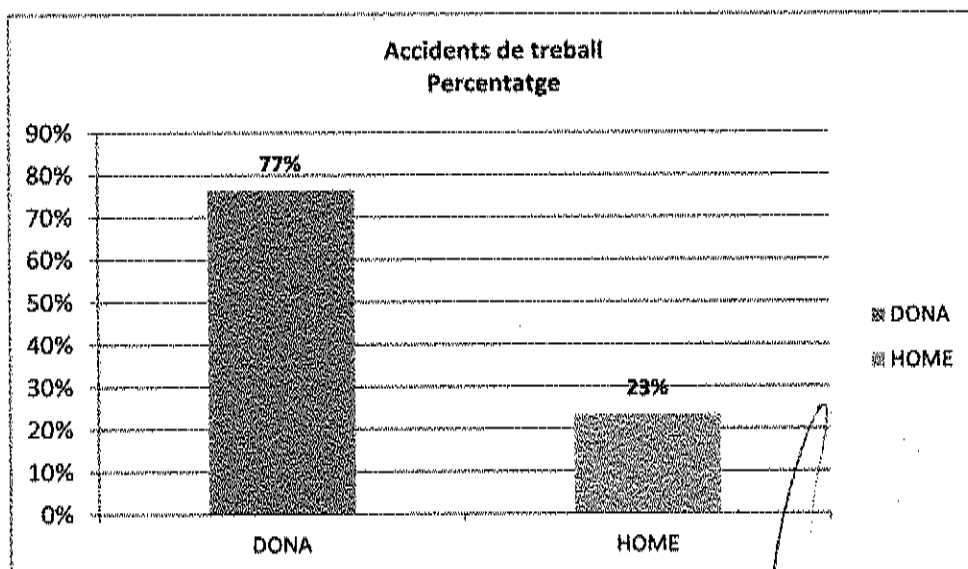
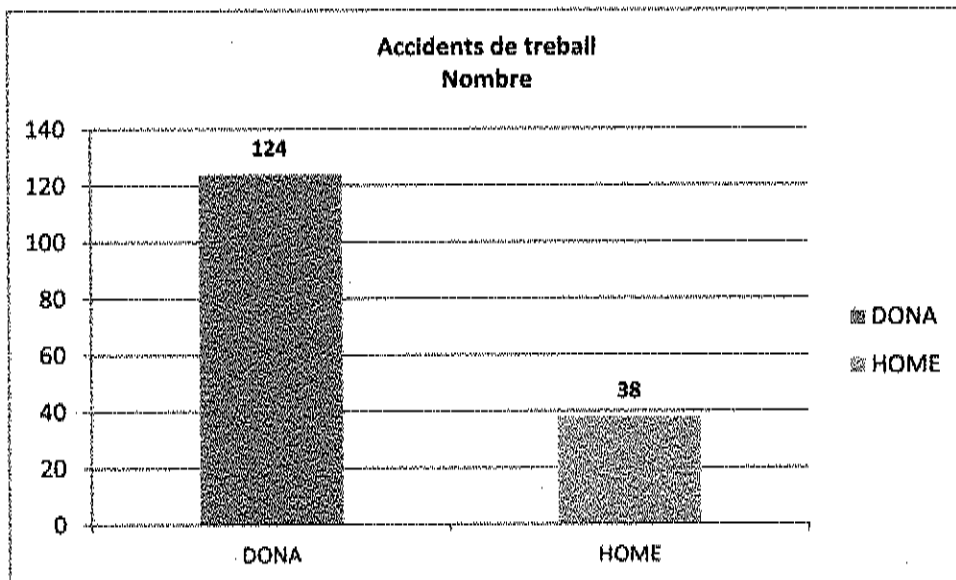
☐ ☒

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 d'agents químics i/o biològics.	☒	☐
Es contemplen mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància? En cas afirmatiu, quines són les mesures de prevenció implantades? En primer lloc, s'elabora el document de tasques excloses, on es defineixen totes aquelles activitats que la persona no podrà realitzar. Seguidament, es valora la necessitat de realitzar una possible reubicació a una altra àrea o continuar al mateix departament realitzant totes aquelles activitats que no comporten un risc associat.	☒	☐
Es garanteix que les treballadores tinguin coneixement dels riscos que la seva feina pot suposar per a la seva salut en aquests períodes? En cas afirmatiu, a través de quins canals s'ha facilitat aquesta informació/formació? Mitjançant les sessions formatives periòdiques planificades, on es ressalten les indicacions establertes en aquests casos. A la vegada, en el moment de la comunicació per part de la treballadora, on posteriorment se li fa entrega del document de tasques excloses i es comenten conjuntament totes aquelles activitats que no podrà continuar realitzant i el per què.	☒	☐

3.9.3. Accidents de treball

Accidents de treball en el període analitzat



- 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.

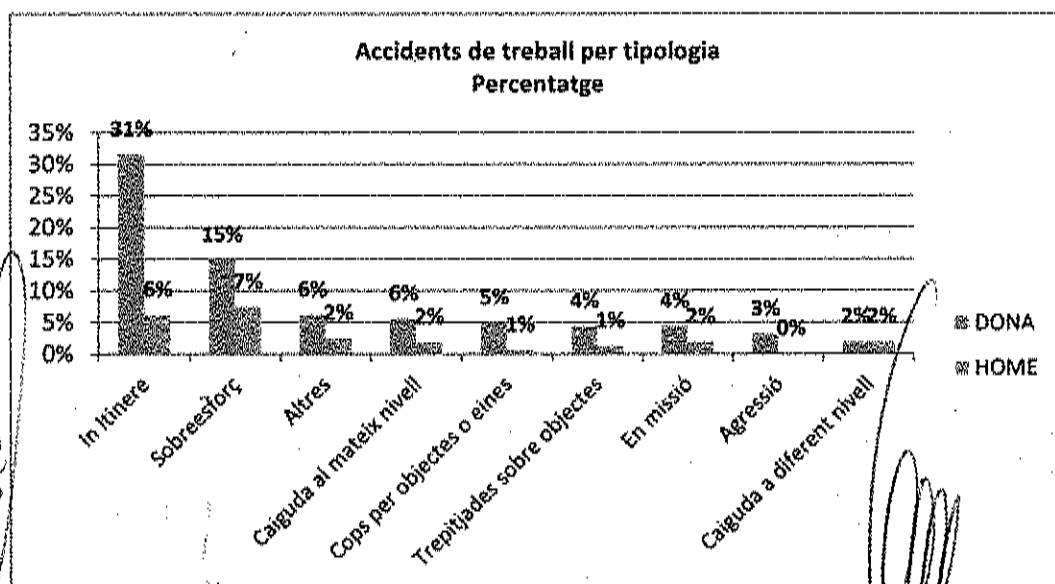
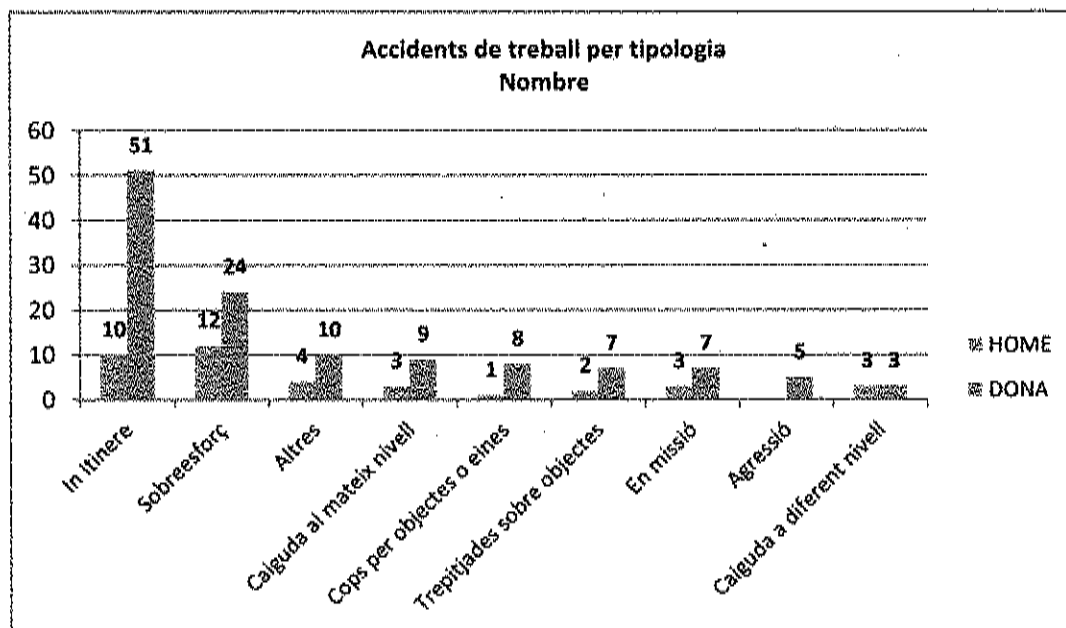
SI NO

☒	☐
-------------------------------------	--------------------------

- La dada concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla?

☒ ☐

Accidents de treball per tipologia



- S'observen diferències entre dones i homes quant a la tipologia d'accidents laborals?

En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?

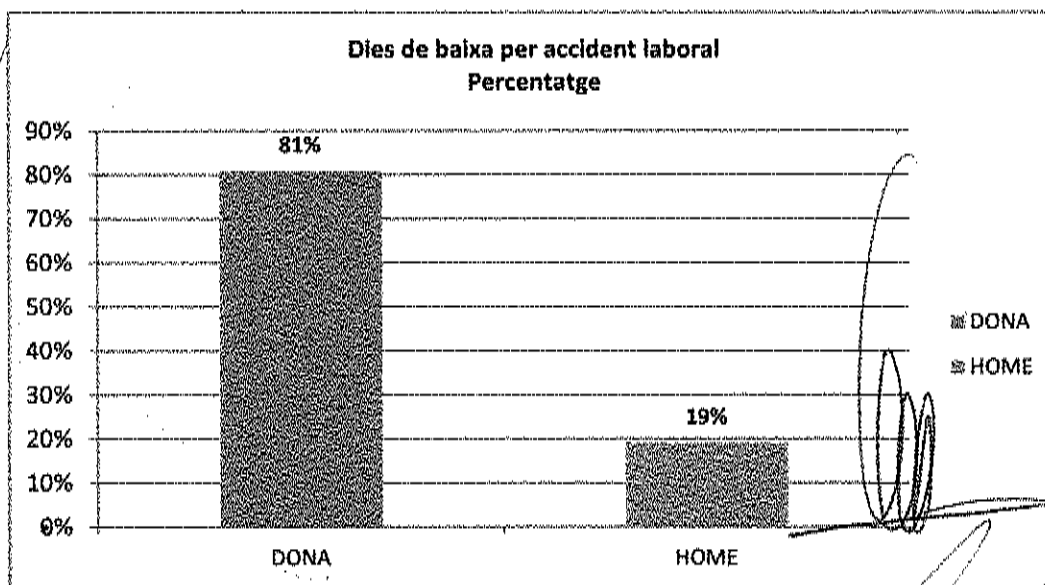
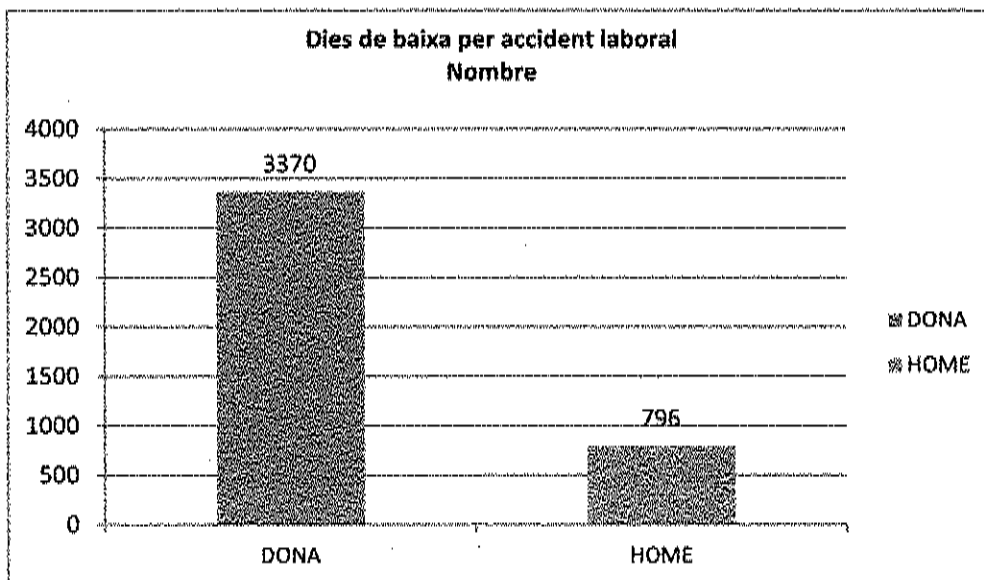
SI NO

☒ ☐

S'observa una diferència en la tipologia d'accident in itinere. Mentre que el 31% (51 accidents) dels accidents els pateixen les dones, el 6% (10 accidents) el pateixen homes.

També observem que en el cas del Sofreesforç el 15% són accidents de dones i el 7% d'homes.

Dies de baixa per accident laboral



• S'observen diferències entre els dies de baixa per accident laboral entre dones i homes?

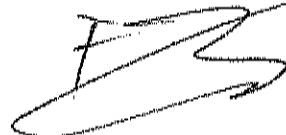
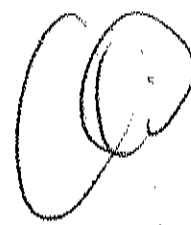
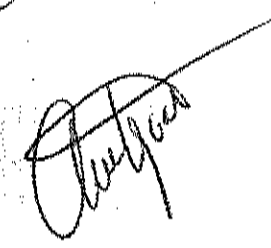
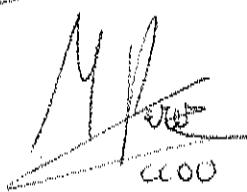
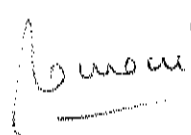
SI

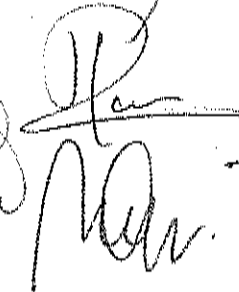
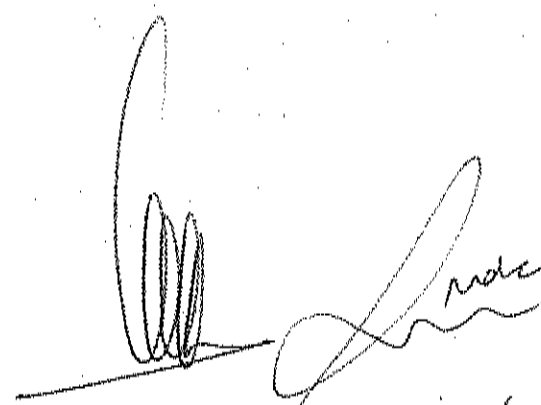
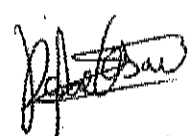
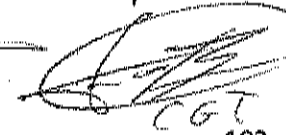
NO



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		

[Handwritten signatures and marks]

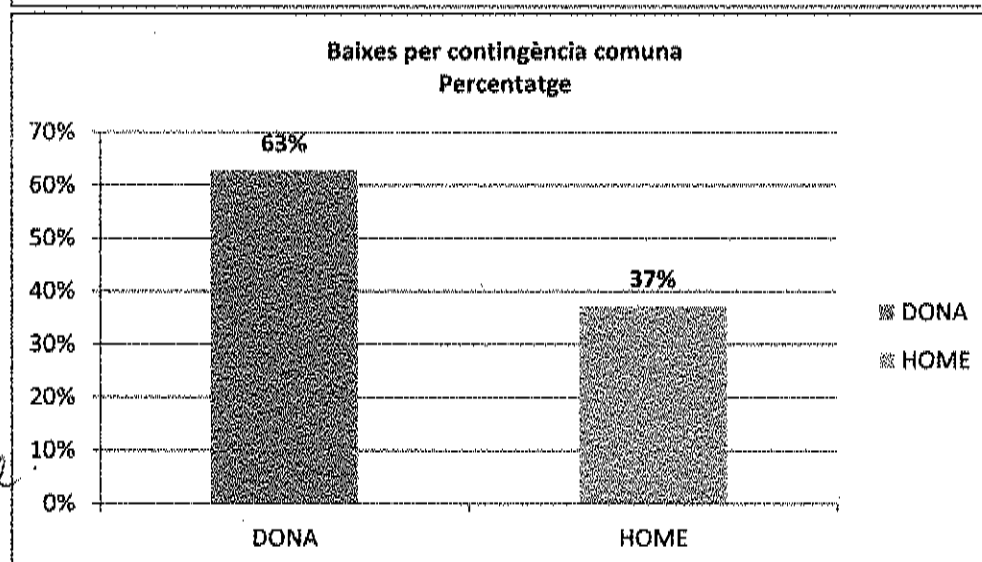
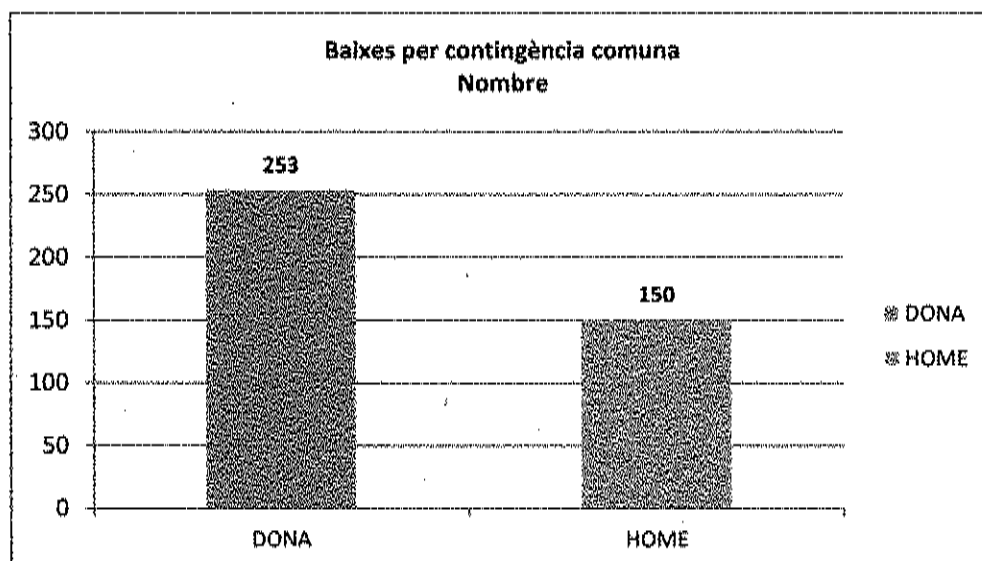
CO

CGT

103

3.9.5. Contingència comuna

Baixes mèdiques per contingència comuna



- 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 es deu a que hi ha molts número de contractes que van enllaçant i la persona és alta i baixa. Com que hi ha un 75% de la plantilla que són dones, aquesta modalitat contractual la pateixen més. Per aquest fet creiem que no agafen tant la baixa les dones que els homes. Aquest punt s'analitzarà amb més profunditat.

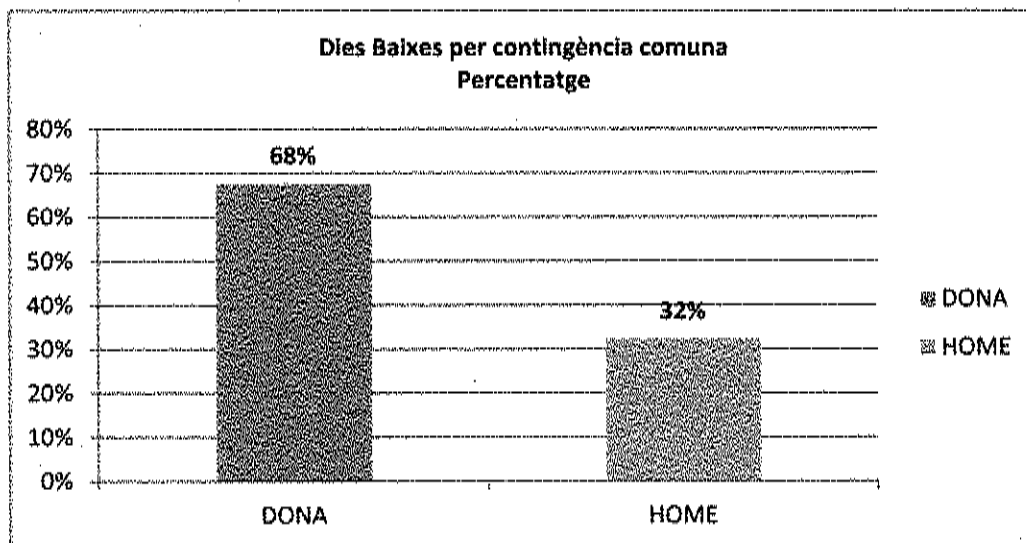
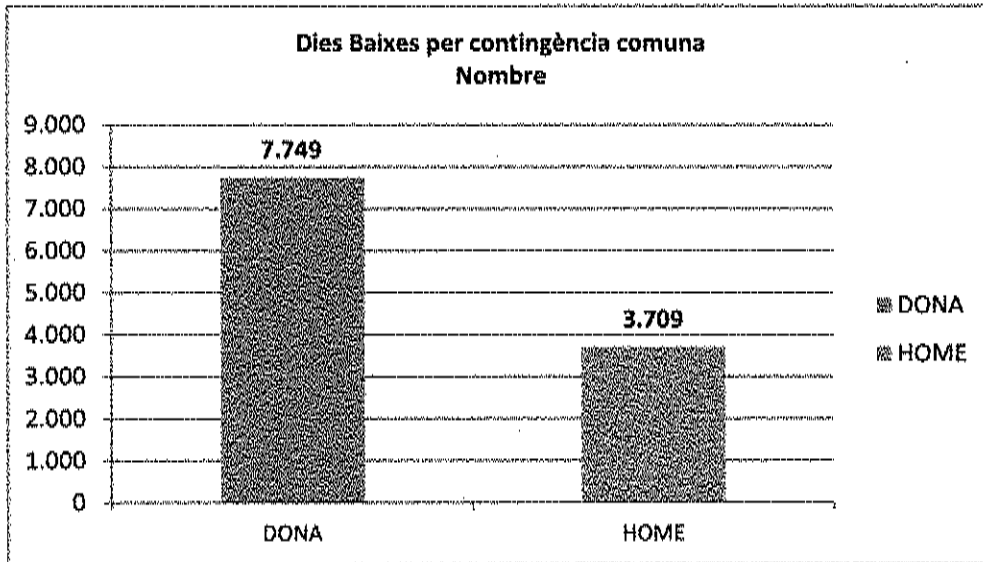
SI NO

☒ ☐

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Dies de baixa per contingència comuna



- 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. La raó principal és que hi ha més baixes de dones que d'homes.

SI	NO
☒	☐

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

- Existeix coherència respecte al nivell d'accidentalitat de dones i homes i els dies de baixa laboral.	
<u>Malaltia professional</u> - No s'han produït baixes mèdiques per malaltia professional durant els últims 3 anys	<u>Malaltia professional</u>
<u>Contingència comuna</u> <u>Baixes mèdiques per contingència comuna</u> Les diferències entre i homes i dones quant a les baixes mèdiques per contingències comuna són proporcional a la presència de dones i homes a la plantilla. <u>Dies de baixa per contingència comuna</u> Les diferències entre els dies de baixa per contingència comuna entre dones i homes són proporcionals a la diferència entre homes i dones a la plantilla.	<u>Contingència comuna</u> <u>Baixes mèdiques per contingència comuna</u> <u>Dies de baixa per contingència comuna</u> - Reduir les diferències entre els dies de baixa per contingència comuna entre dones i homes.

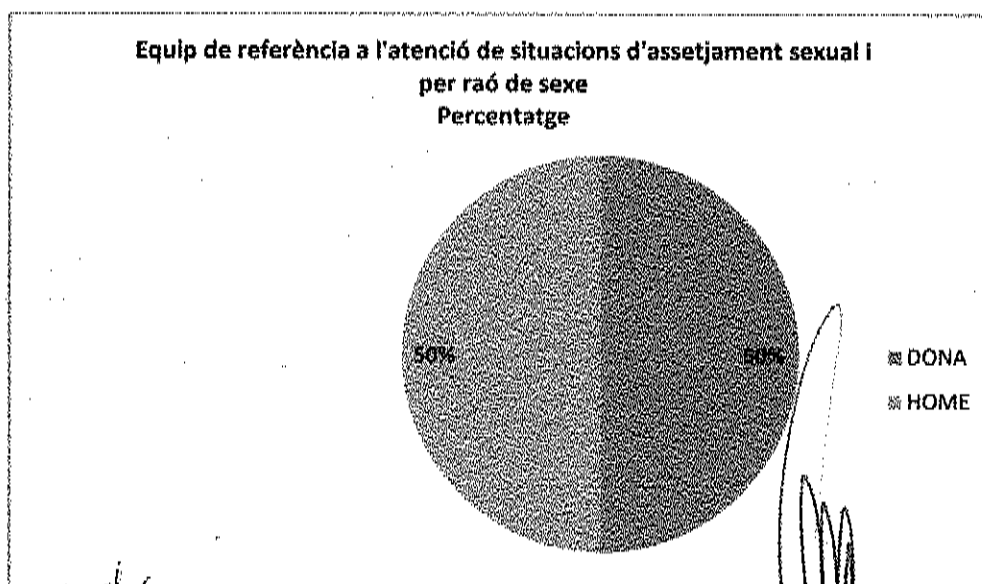
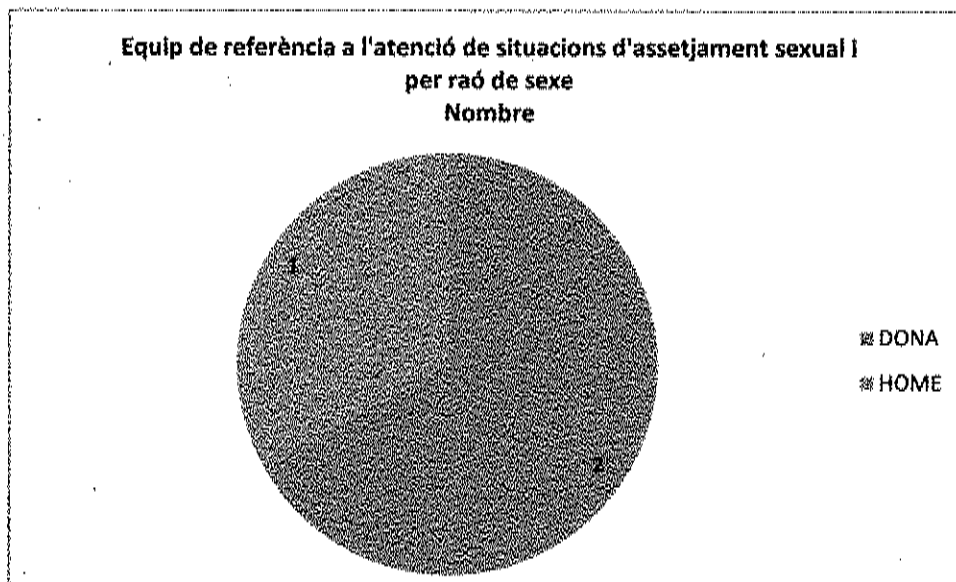
A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'Caf', 'Luis', 'M. Peres', and others, some with dates like '2000'.

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 que es disposa d'un protocol però no específic. • 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? Té una presència equilibrada, ja que el 50% (1 persona) és un home i el 50% (una persona)	☐	☒
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?	☐	☒

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 no ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.		

[Handwritten signatures and notes]

Cañal

Indic.

Comun.

4 Pres

1000

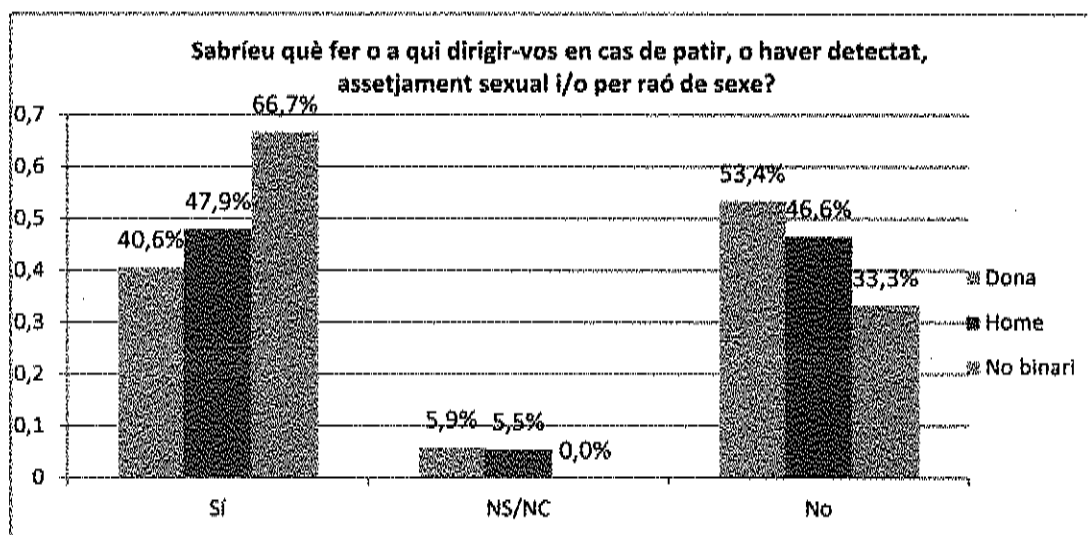
CGT

110

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	No binari	TOTAL
Sí	289 (40.6%)	105 (47.9%)	2 (66.7%)	396 (42.4%)
NS/NC	42 (5.9%)	12 (5.5%)	0 (0.0%)	54 (5.8%)
No	380 (53.4%)	102 (46.6%)	1 (33.3%)	483 (51.80%)
Total	711 (100%)	219 (100%)	3 (100%)	933 (100%)



El 51.8% de les persones enquestades no sabrien què fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including:

- Arribat a l'assessament
- CO
- note
- Benet
- Per
- CCO
- cat

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
<u>Mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe</u> - Es disposa d'un protocol que estableix les actuacions que cal desenvolupar davant de possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. - S'ha de comunicat aquest protocol a la totalitat de la plantilla. - Hi ha un equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament	<u>Mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe</u> - Incorporar el protocol en altres documents de l'organització com al manual d'acollida, codi ètic, etc. - Formar a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
<u>Equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament</u> - Existeix equilibri de 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 pel que fa als representants de l'empresa.	<u>Equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament</u> - Cal incorporar als representants legals dels treballadors i treballadores en l'equip destinat a l'atenció de les situacions d'assetjament.
<u>Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe</u> - No a estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe en els últims 3 anys.	<u>Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe</u>
<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u>	<u>Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals</u> - El 51.8% de les persones enquestades no sabrien que fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat assetjament sexual i/o per raó de sexe. - Donar a conèixer als professionals el protocol d'assetjament.

4. Objectius

113

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, la FAMT planteja assolir en matèria d'igualtat per al si de l'organització els 7 objectius següents:

- **Objectiu 1:** Integrar en la cultura de la FAMT 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 inclusu a FAMT
- **Objectiu 6:** Garantir un entorn segur i saludable i eliminar o disminuir els riscos amb perspectiva de gènere
- **Objectiu 7:** Donar visibilitat a les accions que realitza la FAMT relacionades amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

The bottom of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. There are also some handwritten words or phrases interspersed among the signatures.

5. Pla d'acció

[illegible]

El Pla d'acció està conformat per 26 accions que es duran a terme per aconseguir els 7 objectius generals.

Les 27 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 diagnòstic.

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	Curt	2021
Alt	Alta	Llarg	2022
Alt	Alta	Mitjà	2021
Alt	Baixa	Curt	2021
Alt	Baixa	Llarg	2022
Alt	Baixa	Mitjà	2021
Alt	Mitjana	Curt	2021
Alt	Mitjana	Llarg	2022
Alt	Mitjana	Mitjà	2021
Baix	Alta	Curt	2023
Baix	Alta	Llarg	2023
Baix	Baixa	Curt	2022
Baix	Baixa	Llarg	2023
Baix	Baixa	Mitjà	2022
Baix	Mitjana	Curt	2022
Baix	Mitjana	Llarg	2023
Baix	Mitjana	Mitjà	2023
Baix	Alta	Mitjà	2023
Mitjà	Alta	Curt	2022
Mitjà	Alta	Llarg	2023
Mitjà	Alta	Mitjà	2023
Mitjà	Baixa	Curt	2021
Mitjà	Baixa	Llarg	2023
Mitjà	Baixa	Mitjà	2021
Mitjà	Mitjana	Curt	2021
Mitjà	Mitjana	Llarg	2022
Mitjà	Mitjana	Mitjà	2022

Així doncs s'han estipulat 24 accions de les quals la seva implementació es realitzarà seguint els següents terminis:

- 2021: 11 accions (42%)
- 2022: 6 accions (23%)
- 2023: 9 accions (35%)

COT116

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

- a. Nº d'acció: Número identificatiu de l'acció.
- b. Acció: Nom de l'acció realitzada.
- c. Objectiu general: Objectiu que pretén aconseguir per l'organització.
- d. Descripció: Descripció de l'acció que inclou la fitxa.
- e. Persona responsable del seu compliment: Persona que vetllarà perquè l'acció es compleixi segons la descripció prevista.
- f. Recursos de personal: Persones implicades en l'acció.
- g. Recursos econòmics: Cost econòmic de l'acció.
- h. Recursos materials: Eines i materials necessaris per portar a terme l'acció.
- i. Calendari: Timing previst per portar a terme l'acció amb data d'inici i data de finalització.
- j. Indicador d'avaluació i seguiment: Indicador que s'associa a l'acompliment de l'acció i calendari de seguiment de l'indicador.

Val a dir que aquestes accions són les que es duren 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.

5.1. Matriu de prioritizació de les accions (Impacte-Dificultat d'implantació-Àmbit temporal)

NÚM ACCIÓ	ACCIÓ	OBJECTIUS DE MILLORA	ÀMBIT	ÀREES DE MILLORA	IMPACTE	DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ	ÀMBIT TEMPORAL	DATA D'IMPLANTACIÓ	GRUP DE TREBALL	ORIGEN
1	Vetllar per els drets laborals de les dones víctimes de violència masclista.	Garantir un entorn segur i saludable i eliminar o disminuir els riscos amb perspectiva de gènere	Cultura i gestió organitzativa	Treball previ en igualtat i resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals	ALT	MITJANA	MITJA	2021	Genèric	Diagnosi 2019
2	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/clientes/ usuaris)	Donar visibilitat a les accions que realitza la FAMT relacionades amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	Cultura i gestió organitzativa	Comunicació i imatge corporativa	MITJA	BAIXA	MITJA	2021	Genèric	Diagnosi 2019
3	Fer difusió i donar a conèixer el Pla d'igualtat de dones i homes a FAMT	Donar visibilitat a les accions que realitza la FAMT relacionades amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	Cultura i gestió organitzativa	Resultats de l'enquesta d'opinió administrada als professionals	MITJA	MITJANA	CURT	2021	Formació i sensibilització	Diagnosi 2019
4	Formació específica d'igualtat d'oportunitats per la gent que fa selecció	Integrar en la cultura de la FAMT a el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes	Accés a l'organització.	Procés de selecció i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització	ALT	BAIXA	CURT	2021	Formació i sensibilització	Diagnosi 2019

NÚM ACCIÓ	ACCIÓ	OBJECTIUS DE MILLORA	ÀMBIT	ÀREES DE MILLORA	IMPACTE D'IMPLANTACIÓ	DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ	ÀMBIT TEMPORAL	DATA D'IMPLANTACIÓ	GRUP DE TREBALL	ORIGEN
5	Realitzar accions que permetin incrementar el número de candidats del sexe menys representat en aquells llocs de treball en què es troba subrepresentat.	Integrar en la cultura de la FAMT a el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes	Accés a l'organització	Procés de selecció i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització	ALT	BAIXA	CURT	2021	Selecció i promoció	Diagnosi 2019
6	Formar en igualtat d'oportunitats aquells comandaments que participen en la detecció de necessitats formatives i/o que porten gent a càrrec	Integrar en la cultura de la FAMT a el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes	Formació interna i/o continuïtat i promoció i desenvolupament professional	Gestió de la formació interna i/o continuïtat i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats	ALT	MITJANA	MITJÀ	2021	Formació i sensibilització	Diagnosi 2019
7	Realitzar accions que permetin la participació de les persones del sexe amb menys presència davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat	Integrar en la cultura de la FAMT a el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes	Promoció i desenvolupament professional	Gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats	MITJÀ	ALTA	LLARG	2023	Selecció i promoció	Diagnosi 2019
8	Disposar d'un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista	Definir i posar en pràctica els criteris sobre comunicació i llenguatge incliusiu a FAMT	Comunicació no sexista	Inclusió i treball de la comunicació no sexista a l'organització	ALT	MITJANA	MITJÀ	2021	Formació i sensibilització	Diagnosi 2019

cat

119

NUM ACCIÓ	ACCIÓ	OBJECTIUS DE MILLORA	ÀMBIT	ÀREES DE MILLORA	IMPACTE	DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ	ÀMBIT TEMPORAL	DATA D'IMPLANTACIÓ	GRUP DE TREBALL	ORIGEN
9	Formar al personal amb responsabilitat en matèria de comunicació, interna i externa, formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista	Definir i posar en pràctica els criteris sobre comunicació i llenguatge inclusiu a FAMT	Comunicació no sexista	Inclusió i treball de la comunicació no sexista a l'organització	ALT	MITJANA	MITJA	2021	Formació i sensibilització	Diagnosi 2019
10	Definir i posar en marxa el protocol d'assetjament a tota la plantilla de la FAMT fent tota la difusió que es precisi	Garantir un entorn segur, saludable i eliminar o disminuir els riscos amb perspectiva de gènere	Salut laboral	Incorporació de la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere en la salut laboral	ALT	BAIXA	CURT	2021	Salut laboral	Diagnosi 2019
11	Formació específica per als treballadors que avaluen els casos d'assetjament i formació específica a tots els professionals del servei/departament on es produeixi un cas d'assetjament.	Garantir un entorn segur, saludable i eliminar o disminuir els riscos amb perspectiva de gènere	Actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	Genèric	ALT	MITJANA	MITJA	2021	Salut laboral	Diagnosi 2019
12	Incrementar el número de contractes indefinits	Garantir un entorn segur, saludable i eliminar o disminuir els riscos amb perspectiva de gènere	Condicions laborals	Condicions contractuals de dones i homes	ALT	ALTA	LLARG	2022	Selecció i promoció	Diagnosi 2019

NÚM ACCIÓ	ACCIÓ	OBJECTIUS DE MILLORA	AMBIT	AREES DE MILLORA	IMPACTE	DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ	AMBIT TEMPORAL	DATA D'IMPLANTACIÓ	GRUP DE TREBALL	ORIGEN
13	Contemplar la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona formadora és interna com externa	Integrar en la cultura de la FAMT a el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes	Formació i/o interna contínua	Igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua	MITJÀ	MITJANA	MITJÀ	2022	Formació i sensibilització	Diagnosi 2019
14	Disposar d'un sistema d'avaluació de l'acompliment	Integrar en la cultura de la FAMT a el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes	Promoció i desenvolupament professional i Retribució	Gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional i com es vetlla per la igualtat d'oportunitats	ALT	ALTA	LLARG	2022	Selecció i promoció	Diagnosi 2019
15	Valorar l'impacte diferencial que les decisions sobre política retributiva poden tenir entre dones i homes	Garantir l'equitat de gènere en les retribucions dels treballadores i les treballadores	Retribució	Política retributiva i com es vetlla per la igualtat entre dones i homes	ALT	MITJANA	LLARG	2022	Genèric	Diagnosi 2019
16	Identificar les necessitats, aplicar mesures, potenciar l'ús d'aquestes mesures i fomentar-ne l'ús de treballadors i treballadores en matèria de conciliació	Integrar la conciliació de la vida laboral i personal en la cultura organitzativa	Temps de treball i corresponsabilitat	Genèric	ALT	MITJANA	LLARG	2022	Conciliació o vida familiar i laboral	Diagnosi 2019

NÚM ACCIÓ	ACCIÓ	OBJECTIUS DE MILLORA	ÀMBIT	ÀREES DE MILLORA	IMPACTE	DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ	ÀMBIT TEMPORAL	DATA D'IMPLANTACIÓ	GRUP DE TREBALL	ORIGEN
17	Obtenir alguna certificació o premi relacionat amb la promoció de la igualtat de dones i homes	Donar visibilitat a les accions que realitza la FAMT relacionades amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	Cultura i gestió organitzativa	Treball previ en igualtat	MITJÀ	ALTA	LLARG	2023	Genèric	Diagnosi 2019
18	Valorar en positiu el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdors, etc.)	Donar visibilitat a les accions que realitza la FAMT relacionades amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	Cultura i gestió organitzativa i accés a l'organització	Comunicació i imatge corporativa	MITJÀ	ALTA	LLARG	2023	Genèric	Diagnosi 2019
19	Valorar en positiu que les empreses proveïdores de producte i/o serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista	Definir i posar en pràctica els criteris sobre comunicació i llenguatge inclús a FAMT	Comunicació no sexista	Inclusió i treball de la comunicació no sexista a l'organització	MITJÀ	ALTA	LLARG	2023	Genèric	Diagnosi 2019
20	Teletreball	Integrar la conciliació de la vida laboral i personal en la cultura organitzativa			ALT	MITJANA	LLARG	2022	Conciliació o vida familiar i laboral	Acció no conclosa al Pla d'igualtat 2018

NÚM ACCIÓ	ACCIÓ	OBJECTIUS DE MILLORA	ÀREES DE MILLORA	IMPACTE	DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ	AMBIT TEMPORAL	DATA D'IMPLANTACIÓ	GRUP DE TREBALL	ORIGEN
21	Ampliació i consolidació banc 16 h	Integrar la conciliació de la vida laboral i personal en la cultura organitzativa	-	MITJÀ	ALTA	LLARG	2023	Conciliació vida familiar i laboral	Acció no conclosa al Pla d'igualtat 2018
22	Ampliació del conveni amb llars d'infants	Integrar la conciliació de la vida laboral i personal en la cultura organitzativa	-	MITJÀ	21	LLARG	2023	Conciliació vida familiar i laboral	Acció no conclosa al Pla d'igualtat 2018
23	Espai de treball social	Integrar la conciliació de la vida laboral i personal en la cultura organitzativa	-	MITJÀ	ALTA	MITJÀ	2023	Conciliació vida familiar i laboral	Acció no conclosa al Pla d'igualtat 2018
24	Cures a dependents	Integrar la conciliació de la vida laboral i personal en la cultura organitzativa	-	MITJÀ	ALTA	LLARG	2023	Conciliació vida familiar i laboral	Acció no conclosa al Pla d'igualtat 2018
25	Jornada anual	Donar visibilitat a les accions que realitza la FAMIT relacionades amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	-	MITJÀ	ALTA	LLARG	2023	Genèric	Acció no conclosa al Pla d'igualtat 2018

NUM. ACCIÓ	ACCIÓ	OBJECTIUS DE MILLORA	ÀREES DE MILLORA	IMPACTE	DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ	ÀMBIT TEMPORAL	DATA D'IMPLANTACIÓ	GRUP DE TREBALL	ORIGEN
26	Facilitar la informació sobre embaràs, adopció i acollida mitjançant un tríptic adreçat al personal de FAMT.	Integrar la conciliació de la vida laboral i personal en la cultura organitzativa	-	ALT	MITJANA	MITJÀ	2021	Conciliació de vida familiar i laboral	Nova acció pactada a la comissió d'igualtat

5.2. Pla d'acció

Nº d'acció	Acció
1	Vetllar per els drets laborals de les dones víctimes de violència masclista

Objectiu general	Acompanyar, informar i donar suport a les treballadores que pateixen violència masclista (gènere)
------------------	---

Descripció
- Posar en marxa el espai d'atenció als professionals que hagin patit violència masclista (USAP)

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

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Figura d'atenció a les persones treballadores - Comissió d'igualtat	No aplica	Persona encarregada de prestar aquest servei

Calendar	Inici	Final
	Gener 2021	Desembre 2021

Indicadors d'avaluació	Periodicitat
Número de persones que han fet ús del servei i enquesta de valoració del mateix	Anual

Nº d'acció	Acció
2	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)

Objectiu general	Donar visibilitat a les accions que realitza la FAMT relacionades amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
------------------	---

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

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

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT	No aplica	No aplica

Calendar	Inici	Final
	Gener 2021	Desembre 2021

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

validat

+

Rele. Bureau

[Signatures]

126

Nº d'acció	Acció
3	Donar a conèixer el pla d'igualtat de la FAMT

Objectiu general	Donar visibilitat a les accions que realitza la FAMT relacionades amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
-------------------------	---

Descripció
- Campanya interna per donar a conèixer al pla d'igualtat 2020- 2023

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 servei de comunicació - Comissió d'igualtat	No aplica	Campanyes informatives (cartells i Intranet) Campanya informativa (web)

Calendar	Inici	Final
	Gener 2023	Desembre 2023

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Número de campanyes internes realitzades.	Anual
Valorar el nivell de coneixement que tenen els treballadors de l'existència del Pla d'igualtat de la FAMT a través de l'enquesta del pla d'igualtat.	Anual

Nº d'acció	Acció
4	Formació específica d'igualtat d'oportunitats per els professionals que participin en el procés de selecció.

Objectiu general	Integrar en la cultura de la FAMT el valor de la igualtat d'oportunitats
------------------	--

Descripció
- Buscar la formació específica d'igualtat d'oportunitats en el procés de selecció de professionals. - Realitzar la formació a tot el personal que participi en el procés de selecció.

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

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Gestió del talent - Comissió d'igualtat	No aplica	- Increment d'hores i cursos de formació en igualtat. - Recursos on-line i professionals de formació.

Calendar	Inici	Final
	Gener 2021	Desembre 2021

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Nº de professionals que han realitzat el curs.	Anual
Nº d'hores de formació realitzades.	Anual

Nº d'acció	Acció
5	Realitzar accions que permetin incrementar el número de candidats del sexe menys representat en aquells llocs de treball en què es troba subrepresentat.

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

Resolució
- Mantenir el model de convocatòria de les places de selecció que s'utilitza actualment, el qual es prioritza en primer lloc el sexe menys representat en aquell lloc de treball.

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

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

Calendari	Inici	Final
	Gener 2021	Desembre 2021

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Nº de convocatòries on s'ha incorporat el sexe menys representat.	Anual

Nº d'acció	Acció
6	Formar en igualtat d'oportunitats aquells comandaments que participen en la detecció de necessitats formatives i/o que porten gent a càrrec.

Objectiu general	Integrar en la cultura de la empresa el valor de la igualtat d'oportunitats
------------------	---

Descripció
-Formar els comandaments que participen en la detecció de necessitats formatives i/o que porten gent a càrrec en igualtat d'oportunitats.

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

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT -Gestió del talent - Comissió d'igualtat	No aplica	-Hores i cursos de formació en igualtat. - Recursos on-line i professionals de formació.

Calendar	Inici	Final
	Gener 2021	Desembre 2021

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Nº de cursos i tallers realitzats.	Anual
Nº d'hores de formació impartides.	Anual
Nº de comandaments que han participat en les formacions.	Anual

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

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	No aplica
- Comissió d'igualtat		

Calendar	Inicio	Final
	Gener 2023	Diciembre 2023

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Nº de promocions que s'ha incorporat el sexe menys representat.	Anual

Enid

~~SECRET~~

~~Handwritten signatures and initials, including "Paul", "MP", "Pere", "1100", "Cousin", "cot", "131", and "Mad".~~

Nº d'edició	Acció
8	Realitzar unes fitxes de bones pràctiques de llenguatge inclusiu

Objectiu general	Definir i posar en pràctica els criteris sobre llenguatge inclusiu i no discriminatori a la FAMT
------------------	--

Descripció
- Realitzar unes fitxes de bones pràctiques de llenguatge inclusiu utilitzant els diferents manuals normatius a disposició. - Difondre les fitxes de bones pràctiques a través del Breus comunicació. - Posar a disposició de tots els professionals de la FAMT aquestes fitxes de bones pràctiques. - Revisió periòdica del document per adaptar-lo als canvis que es produeixin.

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

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Comunicació - Comissió d'igualtat	No aplica	-Espai a la Intranet.

Calendar	Inici	Final
	Desembre 2021	Desembre 2021

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Número de fitxes realitzades	Anual
Data de publicació de les fitxes a la Intranet i data de realització de les campanyes de difusió de les mateixes	Anual
Número de documentació revisada	Anual

Nº d'acció	Acció
9	Formar al personal amb responsabilitat en matèria de comunicació, interna i externa, formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista

Objectiu general	Definir i posar en pràctica els criteris sobre llenguatge inclusiu i no discriminatori a la FAMT
------------------	--

Descripció
- Buscar la formació específica en comunicació no sexista als professionals amb responsabilitat en matèria de comunicació. - Realitzar la formació específica en comunicació no sexista als professionals amb responsabilitat en matèria de comunicació.

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 - Comunicació - Comissió d'igualtat	No aplica	- Professionals que imparteixin els cursos - Material formatiu tan presencial com online

Calendar	Inici	Final
	Gener 2021	Desembre 2021

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Nº de professionals que han realitzat el curs.	Anual
Nº d'hores de formació realitzades.	Anual

Nº d'acció	Acció
10	Definir, implantar i difondre el nou protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe

Orientació general	Prevenir i evitar el assetjament sexual i per raó de sexe al conjunt de la FAMT
--------------------	---

Descripció
- Definir implantar i difondre el nou protocol de assetjament sexual i per raó de sexe. - Informar als Representants dels Treballadors els casos d'assetjament que es produeixen a l'entitat en les reunions de seguiment de Salut Laboral de l'entitat.

Persona responsable del seu compliment
Departament de Salut laboral

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Departament de Salut laboral - Comissió d'igualtat	No aplica	

Calendaris	Inici	Final
	Gener 2021	Desembre 2021

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Publicació i difusió del protocol	Anual

Nº d'actes	Acció
11	Formació específica per als treballadors que avaluen els casos d'assetjament i formació específica a tots els professionals del servei/departament on es produeixi un cas d'assetjament.

Objectiu general	Prevenir i evitar el assetjament sexual i per raó de sexe al conjunt de la FAMT
------------------	---

Descripció
-Buscar formació específica de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe. - Formar específicament als professionals que avaluen els cassos d'assetjament. - Formar específicament a tots els professionals del servei/departament on es produeixi un cas d'assetjament.

Persona responsable del seu compliment
Comissió d' igualtat

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Departament de Salut Laboral - Comissió d'igualtat -Departament de gestió del talent	No aplica	-Buscar cursos de formació específics -Plataforma campus virtual

Calendar	Inici	Final
	Gener 2023	Desembre 2023

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Número de formacions realitzades	Anual
Número de personal que ha realitzat formació específica	Anual
Número de jornades realitzades i participants	Anual

Nº d'acció	Acció
12	Millorar les contractacions indefinides i incrementar el nombre de contractes al 100% de la jornada

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

Descripció
- Incrementar el número de contractes indefinits - Incrementar el número de contractes al 100% de la jornada

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

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Comissió d'igualtat	No aplica	Dades del diagnosi

Calendar	Inici	Final
	Gener 2022	Desembre 2022

Indicadors d'avaluació	Seguiment
% de contractes indefinits per gènere.	Anual
% de contractes al 100% de la jornada.	Anual

Indicador	Acció
13	Contemplar la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona formadora és interna com externa

Objectiu General	Incorporar a la cultura de la FAMT el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes
------------------	---

Descripció
- Realitzar una avaluació dels cursos i formacions que s'imparteixen cada any per vetllar de que la perspectiva de gènere estigui present en aquests per part de la Comissió d'igualtat i per part dels alumnes.

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

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Gestió del talent - Comissió d'igualtat	No aplica	No aplica

Calendar	Inici	Final
	Gener 2022	Desembre 2022

Indicadors d'avaluació	Seguiment
60 % dels cursos avaluats per part de la comissió d'igualtat amb perspectiva de gènere	Anual
Número de cursos i jornades que es realitzen.	Anual
Incorporar en l'avaluació de la formació la perspectiva de gènere.	Anual

Nº d'actes	Acció
14	Disposar d'un sistema d'avaluació del compliment

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

Descripció
- Establir un sistema d'avaluació de l'acompliment de cada treballador/a que permeti gestionar les possibles promocions i/o desenvolupaments professionals, sense discriminar per raó de sexe, vetllant per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

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

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Gestió del talent - Direcció d'Infermeria i Assistencials - Comissió d'Igualtat	No aplica	Reglament de funcionament

Calendar	Inici	Final
	Gener 2022	Desembre 2022

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Reglament de funcionament	Anual
Nº d'avaluacions realitzades	Anual

Nº d'acció	Acció
15	Valorar l'impacte diferencial que les decisions sobre política retributiva poden tenir entre dones i homes

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

Descripció
- Incorporar dins del procediment de determinació de salaris l'impacte diferencial del gènere amb la finalitat de garantir que tant homes com dones tenen el mateix salari (Real Decret 902/2020 d'igualtat retributiva entre dones i homes)

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

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT	No aplica	No aplica

Calendar	Inici	Final
	Gener 2022	Desembre 2022

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Incorporar dins del procediment de compensació aquest aspecte.	Anual

Nº d'ordre	Acció
16	Identificar les necessitats de conciliació, aplicar mesures, potenciar l'ús d'aquestes mesures i fomentar-ne l'ús de treballadors i treballadores en matèria de conciliació

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

Descripció
- Identificar les necessitats que tinguin els treballadors respecte a la conciliació de la vida laboral i personal. - Dissenyar un paquet de mesures que permetin integrar la conciliació de la vida laboral i personal. - Posar en marxa el paquet de mesures.

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

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT -UPRHA - Comissió d'igualtat	No aplica	

Calendarial	Inici	Final
	Gener 2022	Desembre 2022

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Número de treballadores i treballadors que s'han aconegut alguna de les mesures dissenyades en el paquet.	Anual

Nº d'ítems	Activitat
17	Obtenir alguna certificació o premi relacionat amb la promoció de la igualtat de dones i homes

Objectiu general	Donar visibilitat a les accions que realitza la FAMT relacionades amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
------------------	---

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

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

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

Calendar	Inici	Final
	Gener 2023	Desembre 2023

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Obtenir les subvencions sol·licitades	Anual

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

Objectiu general	Donar visibilitat a les accions que realitza la FAMT relacionades amb 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 compleix amb la normativa en matèria d'igualtat. - Informar als proveïdors d'aquest nou criteri d'avaluació.

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

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT	No aplica	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Gener 2023	Desembre 2023

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Incorporar a l'avaluació de proveïdors el criteri de puntuació: disposar d'un pla d'igualtat.	Anual

Nº d'acció	Acció
19	Valorar en positiu que les empreses proveïdors de producte i/o serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista

Objectiu general	Definir i posar en pràctica els criteris sobre comunicació i llenguatge incliusiu a FAMT.
------------------	---

Descripció
- Comunicar a través de la pàgina web de l'entitat a les empreses proveïdors que la FAMT utilitza la comunicació no sexista. - Comunicar a través del contracte a les empreses proveïdors que la FAMT utilitza la comunicació no sexista.

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

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT	No aplica	No aplica

Catègoria	Inici	Final
	Gener 2023	Desembre 2023

Indicadors de seguiment i avaluació	Seguiment
• Data de publicació a la pàgina web on es comunicui a les empreses proveïdors que Fundació Vallparadís utilitza la comunicació no sexista.	Anual
• Nº de contractes signats amb empreses proveïdors que Fundació Vallparadís utilitza la comunicació no sexista.	Anual

(Handwritten signatures and marks are present throughout the page, including a large circle on the left, a signature 'Paul' on the bottom left, and various other signatures and initials at the bottom.)

Nº d'actes	Acció
20	Facilitar mesures de teletreball

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

Descripció
- Analitzar els llocs de treball de l'organització susceptibles de realitzar teletreball de forma total o parcialment. - Analitzar la casuística de conciliació de la vida personal que permetria activar o no el teletreball. - Veure quines possibilitats hi ha que segons la casuística de conciliació i el lloc de treball que s'ocupa poder activar el teletreball.

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 -UPRHA - Comissió d'igualtat	No aplica	Mitjans físics per teletreballar

Calendar	Inici	Final
	Gener 2022	Desembre 2022

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Disposar d'un llistat de llocs de treball que puguin realitzar teletreball.	Anual
Numero de persones acollides a regim de teletreball	Anual

Nº d'actes	Acte
21	Consolidació i ampliació de la mesura de conciliació i coresponsabilitat Banc de 16 hores

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

Descripció
- Valorar l'impacte que ha tingut la prova pilot d'aquesta mesura. - Consolidar la mesura Banc de 16 hores en els llocs de treball on s'està duent a terme la prova pilot (Admissions, Consultes Externes, CAP Terrassa Sud, CAP Terrassa Oest) - Ampliar a la resta de Centres d'Atenció Primària (CAP's) i altres serveis de l'hospital (Atenció al client, etc.)

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 -UPRHA - Comissió d'igualtat	No aplica	No aplica

Calendar	Inici	Final
	Gener 2023	Desembre 2023

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Nº hores de permisos deguts a l'aplicació d'aquesta mesura (Banc 16h)	Anual
Grau de satisfacció del personal que s'acull a la mesura	Anual

Nº d'acord	Acord
22	Ampliació convenis amb llars d'infants

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

Descripció
- Buscar noves llars d'infants properes als centres de treball de la FAMT per intentar arribar a acord per fer convenis que millorin les condicions econòmiques per als treballadors de la FAMT - Donar a conèixer als professionals aquests acords

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

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Comissió d'igualtat	No aplica	No aplicar

Calendar	Inici	Final
	Gener 2023	Desembre 2023

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Nº de convenis amb llars d'infants	Anual
Nº de treballadors/es que es beneficien d'aquesta mesura	Anual

Nº d'acció	Acció
23	Creació i consolidació d'agenda espai de treball social de suport als treballadors i treballadores

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

Descripció
- Facilitar una agenda als col·laboradors laborals de FAMT amb el/la treballador/a social, consolidar-la i donar-ho a conèixer amb una comunicació al Breus Comunicació mitjançant un espai a la Intranet del Pla de Diversitat.

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 - Comissió d'igualtat	No aplica	No aplicar

Calendar	Inici	Final
	Gener 2023	Desembre 2023

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Nº de treballadors/es que fan servir aquest servei	Anual

Nº d'acció	Acció
24	Convenis amb empreses de cures a persones dependents per familiars de treballadors/es

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

Descripció
- Aconseguir convenis de col·laboració amb empreses que facin cures de persones dependents a domicili per intentar arribar a obtenir millors condicions per als treballadors i treballadores de la FAMT que en puguin fer-ne ús

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

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Comissió d'igualtat	No aplica	No aplicar

Calendar	Inici	Final
	Gener 2023	Desembre 2023

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Número de convenis signats amb empreses que es dediquen a la cura de persones dependents.	Anual
Número de treballadors/es que fan ús d'aquest servei.	Anual

Nº d'acció	Acció
26	Facilitar la informació sobre embaràs, adopció i acollida mitjançant un tríptic adreçat al personal de FAMT.

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

Descripció
- Realitzar el tríptic informatiu, publicar-lo a la Intranet i fer-ne difusió. - Modificar el contingut de la informació (tríptic) quan sigui necessari per motius legislatius o acords d'empresa.

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

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Comissió d'igualtat	No aplica	Tríptic informatiu (format online)

Calendarari	Inici	Final
	Gener 2021	Desembre 2021

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Data de publicació del Tríptic informatiu	Anual

Nº d'acció	Acció
25	Jornada anual en matèria d'igualtat

Objectiu general	Donar visibilitat a les accions que realitza la FAMT relacionades amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
------------------	---

Descripció
- Difondre la tasca portada a terme per la Comissió d'igualtat de la FAMT.

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

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
- Cap de Projectes de Recursos Humans de MT - Comissió d'igualtat	No aplica	Publicitat per a la jornada

Calendar	Inici	Final
	Gener 2023	Desembre 2023

Indicadors d'avaluació	Seguiment
Nº de participants en la jornada	Anual

[Handwritten signatures and notes are present throughout the page, including a large signature on the left, a signature on the right, and several signatures at the bottom.]

[Handwritten notes include "nada", "No men", and "CAT" near the bottom right.]

Handwritten signatures and initials, many crossed out with diagonal lines. The signatures are scattered across the page, with some appearing to be names like "M. P. P.", "C. G. T.", and "C. P. P.". There are also some illegible scribbles and marks.

Nº d'acció	Acció	Calendarí
1	Vetllar per els drets laborals de les dones víctimes de violència masclista.	2021
2	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)	2021
3	Fer difusió i donar a conèixer el Pla d'igualtat de dones i homes a FAMT	2021
4	Formació específica d'igualtat d'oportunitats per la gent que fa selecció	2021
5	Realitzar accions que permetin incrementar el número de candidats del sexe menys representat en aquells llocs de treball en què es troba subrepresentat.	2021
6	Formar en igualtat d'oportunitats aquells comandaments que participen en la detecció de necessitats formatives i/o que porten gent a càrrec	2021
7	Realitzar accions que permetin la participació de les persones del sexe amb menys presència davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat	2023
8	Disposar d'un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació inclusiva	2021
9	Formar al personal amb responsabilitat en matèria de comunicació, interna i externa, formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista	2021
10	Definir i posar en marxa el protocol d'assetjament a tota la plantilla de la FAMT fent tota la difusió que es precisi	2021
11	Formació específica per als treballadors que avaluen els casos d'assetjament i formació específica a tots els professionals del servei/departament on es produeixi un cas d'assetjament.	2021
12	Incrementar el número de contractes indefinits	2022
13	Contemplar la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona formadora és interna com externa	2022
14	Disposar d'un sistema d'avaluació de l'acompliment	2022
15	Valorar l'impacte diferencial que les decisions sobre política retributiva poden tenir entre dones i homes	2022
16	Identificar les necessitats, aplicar mesures, potenciar l'ús d'aquestes mesures i fomentar-ne l'ús de treballadors i treballadores en matèria de conciliació	2022
17	Obtenir alguna certificació o premi relacionat amb la promoció de la igualtat de dones i homes	2023

18	Valorar en positiu el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdors, etc.)	2023
19	Valorar en positiu que les empreses proveïdores de producte i/o serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista	2023
20	Teletreball	2022
21	Ampliació i consolidació banc 16 h	2023
22	Ampliació del conveni amb llars d'infants	2023
23	Espai de treball social	2023
24	Cures a depenents	2023
25	Jornada anual	2023
26	Facilitar la informació sobre embaràs, adopció i acollida mitjançant un tríptic adreçat al personal de FAMT.	2021

Handwritten signatures and initials are present below the table. Some signatures are crossed out with a large 'X'. There are also some printed or stamped marks, including the text 'CGT' and '153'.

