PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE HOMES I DONES

TALLER ÀURIA SCCL

DEPARTAMENT DE PERSONES
JUNY 2017

0. INDEX

I. INTRODUCCIÓ I DEFINICIONS 2
II. CARACTERÍSTIQUES DEL PLA D'IGUALTAT 4
III. DIAGNÒSTIC 5
IV. OBJECTIUS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT. 8
V. ACCIONS A DESENVOLUPAR DEL PLA D'IGUALTAT. 10
VI. CALENDARI DEL PLA D'IGUALTAT 20
VII. SISTEMA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT 23
VIII. BIBLIOGRAFIA 24
IX. ANNEX 1: CARTA DE COMPROMÍS DE L'EMPRESA 25
X. ANNEX 2: DIAGNOSI 27

I. INTRODUCCIÓ I DEFINICIONS

1.- CONTEXT I ANTECEDENTS.

La Direcció de Fundació Privada Àuria, conscient de la necessitat de vetllar pel benestar i la igualtat de tracte de les persones integrants de l'entitat, emet el mes d'Abril una carta (Annex I) que difon entre les persones treballadores en la que manifesta el seu compromís a fi de vetllar per l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, així com l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat real en el sí de l'organització.

Amb la constitució de la Comissió Paritària pel Pla d'Igualtat de Taller Àuria, formada per representants de l'empresa i dels treballadors, un total de 6 persones, es va posar en marxa la creació del nou Pla d'Igualtat el passat mes de Maig.

La Comissió va iniciar-se amb l'aportació d'un recull de dades sobre la composició de la plantilla per sexes, grups professionals, jornada, diferents tipus de contractació, aspectes relatius a la formació o conciliació de la vida laboral i familiar, entre d'altres. Aquestes dades, per ser més fàcils d'obtenir, van ser aportades per l'empresa. Paral·lelament es va passar un qüestionari a la plantilla i un altre a l'equip directiu a fi de valorar aspectes qualitatius relacionats amb els àmbits que es treballen en la diagnosi. El recull de dades tant quantitatives com qualitatives es van comentar a totes les reunions de la Comissió per tal d'acabar elaborant el Diagnòstic.

Finalment, un cop aprovat el model de diagnòstic que s'adjunta com a Annex II, aquest es converteix en el punt de partida bàsic per a determinar les àrees d'actuació sobre les quals haurà d'incidir el Pla d'Igualtat.

2.- DEFINICIONS.

Per tal d'evitar possibles malentesos, entenem necessari definir determinats conceptes que s'aniran utilitzant freqüentment en el desenvolupament del Pla d'Igualtat. De

conformitat amb el que preveu la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'objectiu principal és garantir la igualtat real i efectiva d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'empresa, evitant qualsevol tipus de discriminació laboral i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya.

En convergència amb l'objectiu principal, fem igualment com a nostres les definicions recollides a la pròpia norma referenciada.

- Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes: suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.
- Igualtat de tracte i d'oportunitats pel què fa a l'accés al treball, formació i promoció professional i, condicions de treball: el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit laboral, sigui públic o privat, es garantirà en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a la feina, fins i tot al treball per compte pròpia, en la formació professional, promoció professional, condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i participació de les organitzacions sindicals i empresarials o, en qualsevol organització amb membres que siguin d'una professió concreta.
- Discriminació directa i indirecta: es considerarà discriminació directa per raó de sexe, la situació en què es trobi una persona que sigui, hagi estat o pogués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació comparable. Serà discriminació indirecta per raó de sexe, la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posi a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a altres persones de l'altre sexe, amb les excepcions que es puguin preveure legalment.
- Assetjament sexual per raó de sexe: serà qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular qual es creï un entorn intimidant, degradant o ofensiu. Alhora, qualsevol comportant realitzat en funció del sexe d'una persona amb l'objectiu d'atemptar contra la seva dignitat.

- Discriminació per embaràs o maternitat: tot tracte desfavorable a les dones relacionades amb l'embaràs o la maternitat.
- Indemnitat front represàlies: qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es doni en una persona com a conseqüència de la presentació per part seva de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.
- Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries: els actes i clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideraran nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin, reals, efectives i proporcionals al perjudici sofert, així com, en el seu cas, a través d'un sistema eficaç i dissuassori de sancions que dissuadeixin i prevegin la realització de tals conductes.
- Accions positives: per fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes.
- Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral: es reconeixeran als treballadors i treballadores en forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

II. CARACTERÍSTIQUES DEL PLA D'IGUALTAT

1.- CONCEPTE I CONTINGUTS DEL PLA D'IGUALTAT.

La pròpia Llei Orgànica 3/2007, defineix el Pla d'Igualtat com a:

> *"(...) conjunt ordenat de mesures, adoptades després d'haver realitzat un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe"*.

Aquesta definició és referendada posteriorment per la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya.

2.- ÀMBIT D'APLICACIÓ.

El Pla d'Igualtat serà d'aplicació a tot Taller Àuria i, per tant, engloba a la totalitat de la plantilla sense exclusions.

3.- VIGÈNCIA.

El Pla d'Igualtat, com a conjunt de mesures ordenades i orientades a assolir els objectius que es concreten en el mateix, entenent que, uns objectius podran ser assolits abans que altres, que l'entrada en vigor de les mesures concretes, sense alterar els terminis expressament marcats, pot ser diferent i progressiva, en principi la vigència vindrà determinada per l'assoliment consecutiu dels objectius, si ve el contingut haurà de ser revisat transcorreguts els quatre anys des de la seva signatura.

III. DIAGNÒSTIC

1.- RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC.

El diagnòstic s'ha realitzat d'acord als 10 àmbits d'anàlisi definits pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya que es consideren vertebradors de les polítiques d'igualtat d'oportunitats dins l'empresa. És per aquest motiu que una de les eines emprades ha estat el Qüestionari de Diagnosi elaborat pel Departament de Treball així com el Qüestionari per a les persones treballadores del Ministeri de Treball i Afers Socials.

De les diferents accions desenvolupades a fi de copsar la situació actual de l'empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes podem diferenciar aquelles destinades a copsar l'opinió de la plantilla i l'equip directiu (dades qualitatives) i les destinades a conèixer la situació real de les persones treballadores a l'empresa (dades quantitatives). Mitjançant el Qüestionari per a la plantilla facilitat pel Ministeri d'Igualtat, es va confeccionar una enquesta on-line i es van realitzar diferents sessions presencials per tal que aquelles persones que no disposaven de correu electrònic poguessin participar. Tanmateix, es van adaptar el qüestionari al format de lectura fàcil i es van realitzar sessions a fi que les persones amb necessitat de suport poguessin

participar i donar la seva opinió. Paral·lelament es va fer arribar un qüestionari referent als deu àmbits d'anàlisi a l'equip directiu, i es van extreure les dades quantitatives necessàries per completar la diagnosi.

La Comissió d'Igualtat va analitzar les dades obtingudes en les diferents reunions de la Comissió i va elabora un diagnòstic acurat a partir del qual podem extreure resultats i conclusions que ens permeten determinar una sèrie de mesures correctores a prendre tant a curt com a mig termini.

Cal destacar que des d'un començament la tendència ha estat determinar que l'empresa gaudia de 'bona salut' en quant a la igualtat entre dones i homes, ja que no existeix cap situació a primera vista que ens ocasioni una preocupació determinant. No obstant això, entrant en una anàlisi més profunda, hi ha certs aspectes que s'han constatat que cal millorar i que per tant formaran part dels objectius que es fixaran en el Pla d'Igualtat.

Les dades complertes de la diagnosi es troben desglossades per àmbits a l'Annex II.

Bàsicament, i a grans trets, els àmbits que van ser detectats com a millorables van ser:

Àmbit 1. Assumpció per part de la direcció d'una gestió organitzativa que té en compte la igualtat d'oportunitats.

La igualtat d'oportunitats entre homes i dones és un dels valors fonamentals de l'organització i es troba present de forma innata en totes les polítiques de l'empresa (així ho percep el 68% de la plantilla), però en els darrers anys no s'han destinat suficients recursos específics destinats a vetllar per aquest principi. La Direcció no ha impulsat de forma explícita una gestió que tingui en compte la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, tot i que s'han pres algunes mesures, aquest principi no és un dels eixos vertebradors en la política ni el model de gestió de l'organització.

Àmbit 2. Participació i implicació del personal de l'empresa en el desenvolupament d'accions en favor de la igualtat d'oportunitats.

Tot i que s'han creat i difós algunes mesures que ja tenien per objectiu la igualtat entre dones i homes, no s'han promogut de forma recurrent accions ni polítiques consensuades amb la plantilla, o si més no, que garantissin la seva participació i coneixement.

Àmbit 3. Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa

La comunicació, tant interna com externa, es treballa a fi que no contingui elements sexistes, no obstant, no existeixen documents de referència ni procediments a fi que qualsevol persona de l'organització conegui les pautes de comunicació no discriminatòries.

La resta d'àmbits es va constatar que estan desenvolupats de forma notable o excel·lent, i per tant s'estan emprenent accions importants en la línia a la que fan referència així com es pot afirmar que s'estan obtenint resultats cada vegada més satisfactoris. No obstant, es va creure convenient dissenyar accions que contribueixin a millorar o mantenir els bons resultats obtinguts en les següents àrees:

Àmbit 4. Participació igualitària de dones i homes en els llocs de treball de l'empresa

Els processos selectius asseguren la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'accés a l'empresa però la en determinats departaments la presència d'un sexe o un altre és majoritària, com pot ser el cas del Servei de Neteja o el Servei de Jardineria. Aquesta desigualtat es troba molt condicionada per la polarització d'aquests sectors en el mercat laboral i en els àmbits formatius de procedència, i per tant es troben reflectits en el sexe majoritari del volum de potencials candidats que postulen a una oferta laboral d'aquests serveis.

Àmbit 7. Adopció de mesures de prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere

L'organització té en compte les diferències d'exposició als riscos que es poden donar per raó de sexe entre treballadors i treballadores, i actua en conseqüència formant, informant i millorant les condicions de treball. No obstant, és important actualitzar i difondre els protocols existents en matèria de prevenció i actuació en els casos de riscos psicosocials associats al gènere.

IV. OBJECTIUS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT.

L'objectiu del nostre Pla d'Igualtat és fer créixer els àmbits que actualment, tal i com s'ha desprès del diagnòstic, es troben sense desenvolupar o en un estadi de desenvolupament bàsic a fi d'assolir nivells d'igualtat notables i excel·lents en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el si de la nostre organització.

ÀMBIT	OBJECTIUS
1. Assumpció per part de la direcció d'una gestió organitzativa que té en compte la igualtat d'oportunitats.	✓ Que la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes esdevingui estigui present en les polítiques de gestió i ètiques de l'organització. ✓ Que aquest principi estigui present en tots els àmbits i cultura de Taller Àuria, que s'hi destinin recursos econòmics materials i humans, i que es vetlli de forma diligent pel seu acompliment. ✓ Que el compromís de l'empresa vers la igualtat entre homes i dones sigui conegut per totes les persones treballadores i grups d'interès.
2. Participació i implicació del personal de l'empresa en el desenvolupament d'accions en favor de la igualtat d'oportunitats.	✓ Garantir que els treballadors coneguin i participin de forma activa en la creació de polítiques i implantació de mesures per garantir la igualtat d'oportunitats.
3. Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa.	✓ L'organització ha de vetllar per assegurar que la informació tant interna com externa respon a l'aposta per la igualtat d'oportunitats.

	✓ Evitar la difusió comunicacions que continguin elements de caire sexista.
4. Participació igualitària de dones i homes en els llocs de treball de l'empresa	✓ Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a qualsevol lloc de treball de l'organització, evitant la discriminació per raó de sexe. ✓ Potenciar la incorporació de l'altre sexe, allò on un d'ells, es troba subrepresentat.
7. Adopció de mesures de prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere	✓ Vetllar per la prevenció de riscos laborals tenint present els riscos que es poden donar per raó de sexe entre treballadors i treballadores. ✓ Actuar formant i informant a tota la plantilla amb l'objectiu de millorar les condicions de treball.

V. ACCIONS A DESENVOLUPAR DEL PLA D'IGUALTAT.

Les accions correctores vinculades als diferents objectius es diferenciaran en funció del seu nivell d'intensitat, és a dir, si es formulen per donar resposta a un indicador sense desenvolupar seran d'***intensitat alta***, i si van adreçades a un que ja es troba desenvolupat de forma bàsica seran d'***intensitat moderada***.

La Comissió d'Igualtat considera també important formular accions que contribueixin al manteniment d'aquells àmbits que puntuen de forma elevada, així doncs, també es proposaran accions d'***intensitat lleu*** destinades al manteniment dels àmbits que ja considerem assolits.

ÀMBIT 1. ASSUMPCIÓ PER PART DE LA DIRECCIÓ D'UNA GESTIÓ ORGANITZATIVA QUE TÉ EN COMPTE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS.

Codi	**1.1**	**Intensitat**	**Moderada**
Acció	**Creació de la Comissió d'Igualtat**		
Descripció	Constitució d'una comissió paritària formada per representants de l'empresa i de les persones treballadors a fi de realitzar un diagnòstic de la situació actual a partir del qual proposar accions i/o mesures per tal d'assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, així com eliminar la discriminació per raó de sexe.		
Responsable	Sara Rivera		
Cost	528€		
Període d'implantació	Maig 2017		
Indicadors de seguiment	Número de reunions de la Comissió així com actes i documents generats per la mateixa.		
Observacions			

Codi	**1.2**
Acció	**Confecció del pla d'igualtat**
Descripció	Confecció d'un informe, pla d'igualtat, que reculli l'estat actual en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones de l'empresa i detalli les accions i mesures proposades a fi de millorar els àmbits en què no s'assoleix un nivell adequat.
Responsable	Sara Rivera
Cost	800€
Període implantació	Juny 2017
Indicadors de seguiment	Pla finalitzat (fet o no fet) i registrat al registre de plans d'igualtat del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.
Observacions	

Codi	**1.3**	**Intensitat**	**Moderada**
Acció	**Crear el Codi Ètic de l'empresa i incloure com a principi la igualtat d'oportunitats entre homes i dones**		
Descripció	Crear el Codi Ètic de Taller Àuria i incloure un principi explícit envers la igualtat d'oportunitats, de tracte i la no discriminació per raó de gènere. Aquest s'inclourà com un dels valors de l'entitat i com un dels compromisos envers de l'equip humà. Un cop finalitzat el Codi Ètic, aquest es donarà a conèixer al conjunt de la plantilla, mitjançant sessions presencials, butlletí de notícies i altres vies de comunicació (butlletí, intranet, etc.) i també externament als diferents grups d'interès.		
Responsable	Marta Segura		
Cost	350€		
Període implantació	Octubre 2017-Maig 2018		
Indicadors de seguiment	Creació del Codi Ètic. Número d'accions de difusió realitzades.		
Observacions	Si la presentació del codi ètic es realitza a les jornades de professionals del 2018 o l'assemblea de socis, ja es considerarà feta la difusió a tota la plantilla de forma presencial.		

Codi	**1.4**	**Intensitat**	**Moderada**
Acció	**Assignar un pressupost per al desenvolupament del pla d'igualtat d'oportunitats**		
Descripció	Un cop aprovades totes les accions d'aquest pla cal dotar-lo dels recursos econòmics necessaris per a la seva implantació.		
Responsable	Gerència		
Cost	240€		
Període d'implantació	Gener 2018-Gener 2021		
Indicadors de seguiment	Existència d'un pressupost anual per al desenvolupament de les accions contemplades en el pla d'igualtat. % d'acompliment del pressupost destinat.		
Observacions	La dotació econòmica pot estar inclosa en d'altres pressupostos (p. Ex . Formació).		

Codi	**1.5**	**Intensitat**	**Moderada**
Acció	**Inclusió de les referències al pla d'igualtat en la documentació corporativa de l'empresa**		
Descripció	Amb l'objectiu de fer visible el compromís de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a l'entitat s'explicarà en la documentació corporativa l'existència del pla d'igualtat.		
Responsable	Sara Rivera, Marta Pelfort, Fina Núñez, Laura Pinyol		
Cost	330€		
Període d'implantació	Gener i Juny 2018, 2019, 2020 i 2021		
Indicadors de seguiment	Existència del pla d'igualtat a les memòries de sostenibilitat i pla d'acollida.		
Observacions			

Codi	**1.6**	**Intensitat**	**Moderada**
Acció	**Publicació del pla d'igualtat a la web corporativa**		
Descripció	Exposar de forma pública, penjant-lo a la web corporativa, l'existència del pla d'igualtat i el compromís de l'empresa en relació a les mesures proposades. Publicar una notícia a la plana principal de la web referenciant la creació del pla i la seva publicació. Difondre la notícia a través de les xarxes socials de l'empresa.		
Responsable	Eloi Fernàndez, Humbert Riba		

Cost	176€
Període d'implantació	Desembre 2017
Indicadors de seguiment	Existència del pla d'igualtat a la web a partir de gener del 2018.
Observacions	

ÀMBIT 2. PARTICIPACIÓ I IMPLICACIÓ DEL PERSONAL DE L'EMPRESA EN EL DESENVOLUPAMENT D'ACCIONS EN FAVOR DE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS.

Codi	**2.1**	**Intensitat**	**Moderada**
Acció	**Incorporar als plans de formació accions formatives específiques en matèria d'igualtat de gènere**		
Descripció	Als plans de formació anual s'incorporen accions formatives orientades a la informació, formació i sensibilització en relació a la igualtat de gènere (prevenció, assetjament, aspectes comunicatius, conductes discriminatòries, etc.) Els membres de l'equip directiu i els comandaments intermedis han de rebre formació que els capaciti per a la detecció de conductes o situacions que es produeixin en l'àmbit laboral i que vulnerin la igualtat d'oportunitats.		
Responsable	Raquel Trasobares		
Cost	Un 5% anual del pressupost total destinat a formació (aproximadament 2.000€/any)		
Període d'implantació	Gener 2018-Juny 2021		
Indicadors de seguiment	Existència d'accions formatives en matèria d'igualtat de gènere en els plans de formació. % d'acompliment de les accions programades. % d'acompliment del pressupost destinat a aquestes accions. Nº de persones formades .		
Observacions			

Codi	**2.2**	**Intensitat**	**Moderada**
Acció	**Difondre entre la plantilla el pla d'igualtat**		
Descripció	L'objectiu és donar a conèixer i fer extensiu a totes les persones treballadores de Taller Àuria tant els resultats del procés de diagnosi com les conclusions i mesures establertes a fi de garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el si de l'organització. La difusió es realitzarà a través de les reunions dels diferents serveis, així com posant a l'abast de les persones treballadores els diferents documents tant a la recepció del centre de treball com a través de la intranet.		
Responsable	Sara Rivera		
Cost	112€		
Període d'implantació	Setembre-Desembre 2017.		
Indicadors de seguiment	Número d'accions de comunicació desenvolupades i número de canals de distribució de la documentació emprats.		
Observacions			

Codi	**2.3**	**Intensitat**	**Alta**
Acció	**Posar a disposició de la plantilla mecanismes de participació**		
Descripció	Amb l'objectiu d'implicar i fer partícip al conjunt del personal, s'establirà un mecanisme sistemàtic de participació en les accions a favor de la igualtat d'oportunitats. El mecanisme estarà vinculat a les diferents accions del pla d'igualtat i mitjançant accions de comunicació es demanarà al personal que faci aportacions en aquesta matèria, les quals es tindran en compte durant la implantació del pla.		
Responsable	Sara Rivera i Fina Núñez		
Cost	220€		
Període d'implantació	Setembre 2018-Juny 2019. Gener 2020-Maig 2020		
Indicadors de seguiment	Número d'accions de comunicació que tinguin per objectiu la participació del personal treballador.		
Observacions			

ÀMBIT 3. ÚS NO DISCRIMINATORI EN EL LLENGUATGE I LA COMUNICACIÓ CORPORATIVA.

Codi	**3.1**	**Intensitat**	**Alta**
Acció	**Creació i difusió d'una guia/manual de llenguatge neutre o no sexista**		
Descripció	Elaborar una guia de llenguatge neutre o no sexista que estableixi uns criteris clars de comunicació escrita tant per les comunicacions internes com externes. Difondre la guia entre tot el personal i realitzar sessions formatives adreçades a les persones que més habitualment treballen en la creació de documentació/informes tant d'ús intern com extern. Posar a l'abast de la plantilla la guia mitjançant la intranet i el programa de gestió interna Auriasoft.		
Responsable	Laura Pinyol, Fina Núñez.		
Cost	440€		
Període d'implantació	Desembre 2018-Abril 2019.		
Indicadors de seguiment	Existència o no de la guia de llenguatge neutre al programa de gestió interna. Número de sessions formatives realitzades. Número de canals de difusió emprats.		
Observacions			

Codi	**3.2**	**Intensitat**	**Alta**
Acció	**Designar una persona responsable de donar eines i facilitar que la documentació interna i/o externa no contingui elements sexistes**		
Descripció	Informar a tota la plantilla de l'existència d'un referent o figura de suport que pot donar assessorament en matèria de llenguatge no sexista.		
Responsable	Fina Núñez.		
Cost	44€		
Període d'implantació	Abril 2019.		
Indicadors de seguiment	% de persones generadores de documentació que coneixen l'existència de la figura. Número de consultes realitzades.		
Observacions			

Codi	3.3	Intensitat	Lleu
Acció	**Vetllar a fi que la comunicació i la documentació corporativa estiguin exemptes d'elements sexistes**		
Descripció	Qualsevol documentació corporativa tant d'ús intern com extern haurà de passar el filtratge/supervisió de la persona de referència en comunicació no sexista per tal d'assegurar que la comunicació es neutra.		
Responsable	Fina Núñez (comunicació interna i externa), Marta Pelfort (Documentació d'ús intern).		
Cost	440€		
Període d'implantació	Abril 2019 en endavant.		
Indicadors de seguiment	Número de documents registrats que s'han hagut de revisar per no complir els requisits.		
Observacions			

Codi	3.4	Intensitat	Moderada
Acció	**Indicar en la documentació relativa als grups d'interès el compromís de l'empresa vers el llenguatge no sexista**		
Descripció	En tota aquella documentació que s'empri en el tracte amb clients, proveïdors, empreses col·laboradores, famílies i personal treballador, etc., s'inclourà al final del document, a peu de pàgina, una nota on s'indicarà que el text ha estat revisat per eliminar elements sexistes o en base a la guia de llenguatge neutre d'Àuria Grup.		
Responsable	Qualsevol persona generadora de documentació.		
Cost	176€		
Període d'implantació	Abril 2019 en endavant.		
Indicadors de seguiment	Número de documents que no continguin la nota a peu de pàgina.		
Observacions			

ÀMBIT 4. PARTICIPACIÓ IGUALITÀRIA DE DONES I HOMES EN ELS LLOCS DE TREBALL DE L'EMPRESA.

Codi	**4.1**	**Intensitat**	**Lleu**
Acció	**Execució d'accions positives de reclutament i contractació del sexe menys representat**		
Descripció	Fomentar la incorporació del sexe menys representat en un determinat departament o servei. Aquests accions es concretaran sempre amb la premissa "en igualtat de condicions curriculars, d'experiència i competencials" es fomentarà inclusió de candidatures del sexe menys representat en les ternes de selecció i el cribatge curricular.		
Responsable	Raquel Trasobares.		
Cost	Estructural.		
Període d'implantació	Setembre 2017 en endavant.		
Indicadors de seguiment	% d'increment de la contractació del sexe menys representat en relació a l'any anterior.		
Observacions	Es prioritzarà implementar aquesta acció en l'Àrea de Serveis.		

Codi	**4.2**	**Intensitat**	**Lleu**
Acció	**Foment de la captació de talent del sexe subrepresentat**		
Descripció	Amb l'objectiu de conèixer persones formades i/o amb experiència que en un futur siguin susceptibles d'incorporar-se a l'entitat, es fomentarà la participació en les entrevistes selectives per dur a terme les pràctiques curriculars de les persones del sexe menys representat en l'àrea que en la que hagin de desenvolupar les pràctiques.		
Responsable	Raquel Trasobares.		
Cost	Estructural.		
Període d'implantació	Setembre 2017 en endavant.		
Indicadors de seguiment	% d'increment de la presència del sexe menys representat realitzant pràctiques a la Fundació en relació a l'any anterior.		
Observacions	Es prioritzarà implementar aquesta acció en l'Àrea de Serveis.		

ÀMBIT 7. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.

Codi	**7.1**	**Intensitat**	**Lleu**
Acció	**Revisió i adequació del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.**		
Descripció	Redactar un protocol d'actuació davant la detecció o denúncia de conductes vinculades a l'assetjament sexual o per raó de sexe en l'àmbit laboral seguint les pautes i guia d'elaboració del Consell de relacional laborals de Catalunya .		
Responsable	Sara Rivera		
Cost	133€ (8 hores)		
Període d'implantació	Gener-Març 2018.		
Indicadors de seguiment	Existència o no del protocol i registre del mateix a l'Auriasoft.		
Observacions			

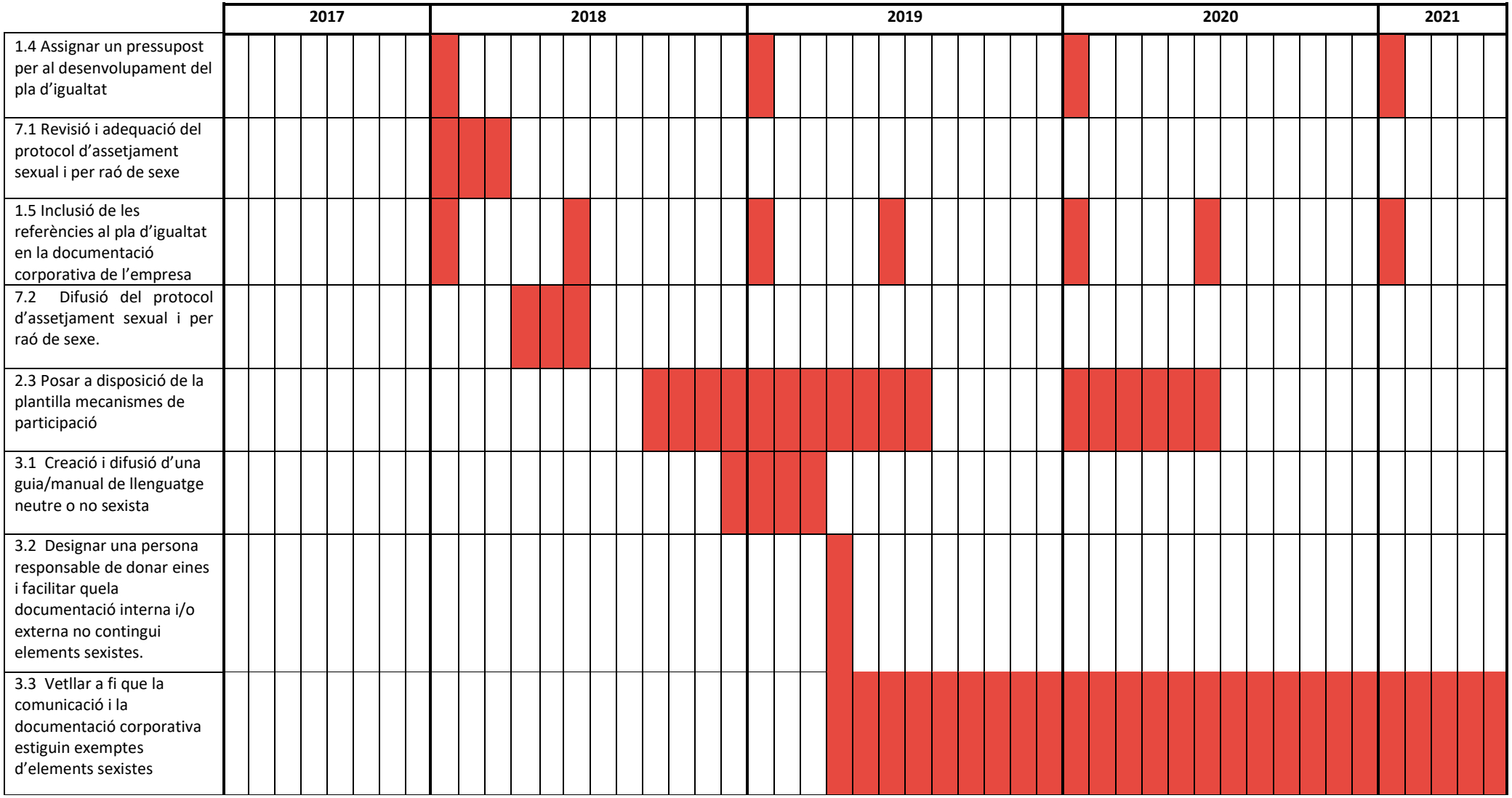
Codi	**7.2**	**Intensitat**	**Moderada**
Acció	**Difusió del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.**		
Descripció	Explicació de l'existència del protocol i el seu funcionament a tot el personal de l'empresa. Posar a l'abast de tota la plantilla el protocol mitjançant la seva exposició tant a la recepció del centre de treball com a través de la intranet.		
Responsable	Sara Rivera / Rosa Sanchez		
Cost	132€		
Període d'implantació	Abril-Juny 2018.		
Indicadors de seguiment	Número de sessions informatives realitzades o % de la plantilla informat.		
Observacions			

Codi	**7.3**	**Intensitat**	**Lleu**
Acció	**Revisar procediments i ajudes dels llocs de treball prioritàriament ocupats per homes on l'avaluació de riscos laborals identifica la necessitat d'exercir força física.**		
Descripció	Revisar els procediments i/o recursos emprats per a l'execució de determinats llocs e treball a fi d'incrementar les ajudes mecàniques o el suport, evitant l discriminació a l'accés a aquests llocs de treball amb criteris de capacitat física, i per tant limitant l'accés de les dones.		
Responsable	Esther Pedregosa		
Cost	220€		
Període d'implantació	Juliol 2020-Juny 2021.		
Indicadors de seguiment	Número de llocs de treball revisats.		
Observacions			

VI. CALENDARI DEL PLA D'IGUALTAT

El calendari de desenvolupament de les accions anteriorment exposades en desenvolupament del Pla d'Igualtat de Taller Àuria és el següent:

	2017								2018												2019												2020												2021				
ACCIONS	M	J	J	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M
1.1 Creació de la comissió d'igualtat																																																	
1.2 Confecció pla d'igualtat																																																	
2.2 Difondre entre la plantilla el pla d'igualtat																																																	
2.1 Incorporar als plans de formació accions específiques en matèria d'igualtat de gènere																																																	
4.1. Executar accions positives de reclutament i contractació del sexe menys representat																																																	
4.2. Foment de la captació del talent del sexe subrepresentat																																																	
1.3 Crear el Codi Ètic de l'empresa i incloure com a principi la igualtat d'oportunitats entre homes i dones																																																	
1.6 Publicació del pla d'igualtat a la web corporativa																																																	


2017
2018
2019
2020
2021
1.4 Assignar un pressupost per al desenvolupament del pla d'igualtat
7.1 Revisió i adequació del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe
1.5 Inclusió de les referències al pla d'igualtat en la documentació corporativa de l'empresa
7.2 Difusió del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.
2.3 Posar a disposició de la plantilla mecanismes de participació
3.1 Creació i difusió d'una guia/manual de llenguatge neutre o no sexista
3.2 Designar una persona responsable de donar eines i facilitar quela documentació interna i/o externa no contingui elements sexistes.
3.3 Vetllar a fi que la comunicació i la documentació corporativa estiguin exemptes d'elements sexistes

	2017	2018	2019	2020	2021
3.4 Indicar en la documentació relativa als grups d'interès el compromís de l'empresa vers el llenguatges no sexista					
7.3 Revisió de procediments i ajudes dels llocs de treball prioritàriament ocupats per homes.					

VII. SISTEMA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT

Tant la Llei Orgànica 3/2007 com la Llei 17/2015, de 21 de juliol, estableixen que els Plans d'Igualtat fixaran els objectius concrets a assolir en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes, les estratègies, pràctiques a adoptar i igualment, l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Dur a terme un seguiment i avaluació periòdic permet conèixer el desenvolupament del Pla d'Igualtat a l'empresa, evidenciant els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant i després del seu desenvolupament i implementació. A fi de conèixer l'evolució de l'acompliment del Pla d'Igualtat, per fer el seguiment i avaluació periòdics, s'emprarà l'aplicació ESAPI (Eina de Seguiment i Avaluació de Plans d'Igualtat) facilitada pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.3e

1.- COMISSIÓ DE SEGUIMENT.

A fi de vetllar pel desenvolupament dels objectius del Pla es crea una Comissió de Seguiment que serà responsable d'avaluar el grau d'acompliment dels objectius del Pla i de les accions programades per tal d'assolir-los.

2.- COMPOSICIÓ.

La Comissió de Seguiment estarà formada per les mateixes persones que formen la Comissió per a l'elaboració del Pla d'Igualtat, ja que coneixen en profunditat la metodologia de treball desenvolupada en les fases de diagnosi i formulació del Pla, així com les accions programades i els indicadors establerts per dur a terme el seguiment i avaluació.

3.- FUNCIONS.

Les funcions de la Comissió seran les que tot seguit es passen a relacionar:

a) Seguiment del grau d'acompliment dels objectius del Pla.
b) Participació i assessorament en la concreció i execució de les accions.
c) Reflexionar sobre la necessitat de continuïtat de les accions i el grau de satisfacció/avaluació per part de la plantilla.

d) Identificar noves necessitats que requereixin accions per fomentar i garantir la igualtat d'oportunitats en l'empresa d'acord amb el compromís adquirit.
e) Avaluació de les mesures realitzades.
f) Elaboració d'un informe de seguiment amb periodicitat semestral per comprovar el desenvolupament dels objectius i mesures proposades.
g) Proposició de mesures correctores per al millor compliment dels objectius
h) I finalment elaboració de l'informe d'avaluació del Pla on es concretarà el nivell d'assoliment dels objectius i que donarà pas a la nova fase de diagnosi.

4.- FUNCIONAMENT.

La Comissió, un cop signat el Pla d'Igualtat, es reunirà una mitjana de com a mínim dues vegades per any amb caràcter ordinari. No obstant, podran celebrar-se les reunions extraordinàries que es considerin oportunes per iniciativa d'una de les parts amb prèvia comunicació escrita indicant els punts a tractar de l'ordre del dia.

VIII. BIBLIOGRAFIA

Qüestionari de diagnosi: On som en matèria d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral?. Departament de treball de la Generalitat de Catalunya.

Indicadors d'Igualtat de a les empreses. Departament de treball de la Generalitat de Catalunya.

Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses. Departament de treball de la Generalitat de Catalunya.

Modelo de cuestionario para elaborar un diagnostico de situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y Hombres en la empresa. Ministerio de Igualdad.

IX. ANNEX 1: CARTA DE COMPROMÍS DE L'EMPRESA

PLA D'IGUALTAT.- COMPROMÍS DE TALLER ÀURIA

Taller Àuria SCCL declara el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, així com l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat real en el sí de la nostra organització, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra Política Corporativa i de Recursos Humans, d'acord amb la definició de dit principi que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, el qual disposa literalment que:

> "*El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil*".

Aquesta definició ha estat posteriorment ratificada per la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya.

En tots i cada un dels àmbits en què es desenvolupa l'activitat d'aquesta empresa, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atenent de manera especial a la discriminació indirecta, la qual la definim tal i com disposa tant l'article 6.2 de la normativa estatal com l'article 2.l) de la norma catalana, anteriorment citades:

> "*Es considerarà discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutre posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a altres persones de l'altre, a menys que dita disposició, criteri o pràctica puguin justificar-se objectivament en atenció a una finalitat llegítima i que els mitjans per assolir dita finalitat siguin necessaris i adequats*".

Respecte a la comunicació, tant interna com externa, s'informarà de totes les decisions que s'adoptin a aquest respecte i es projectarà una imatge de l'empresa d'acord amb aquest principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Els principis enunciats es duran a la pràctica a través del foment de mesures d'igualtat o a través de la implantació d'un Pla d'Igualtat que suposin millores respecte a la situació present, arbitrant-se els corresponents sistemes de seguiment, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes a l'empresa i per extensió, en el conjunt de la societat.

Per a dur a terme aquest propòsit es comptarà amb la representació de treballadors i treballadores, que formaran part de la Comissió Permanent d'Igualtat, i participaran en tot el procés de diagnòstic, desenvolupament i avaluació de les mencionades mesures d'igualtat o Pla d'Igualtat.

La Direcció.
Igualada, 20 d'Abril de 2017.

X. ANNEX 2: DIAGNOSI

1. ANÀLISI DE LES DADES

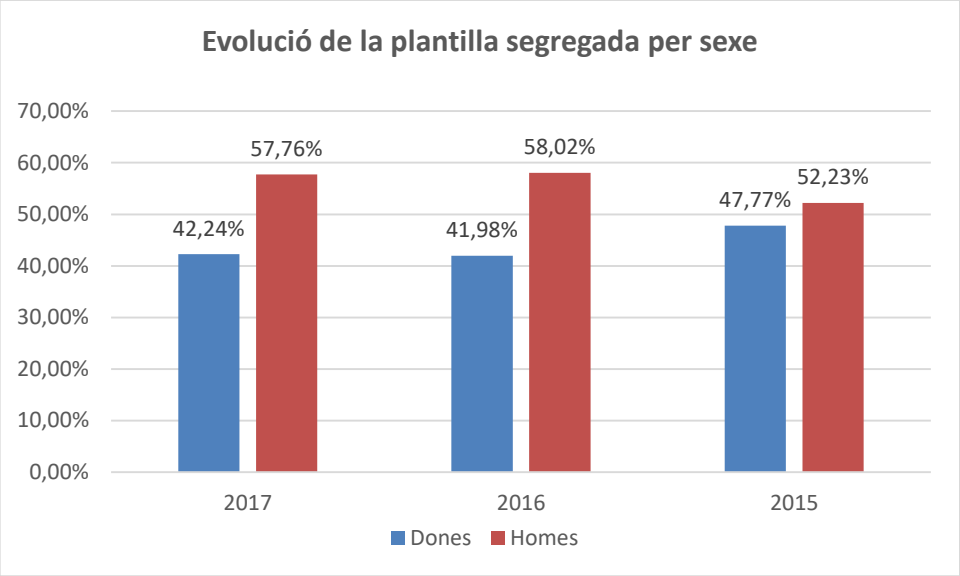
La diagnosi de l'estat del Taller Àuria en matèria d'igualtat d'oportunitats s'ha realitzat mitjançant l'anàlisi de dos tipus d'indicadors, quantitatius i qualitatius. Seguint les directrius del Qüestionari de diagnosi en matèria d'igualtat d'oportunitats del Departament de Treball, s'han obtingut les dades quantitatives per part de l'empresa amb les respostes de gerència i l'equip directiu. La plantilla ha respost una enquesta seguint el model facilitat pel Ministeri d'Igualtat. Paral·lelament, s'ha emprat el Model de qüestionari per a l'elaboració d'un diagnòstic de situació, del Ministeri d'Igualtat, que ens ha ajudat a sistematitzar la recollida de dades quantitatives facilitades pel Departament de Persones.

Les dades obtingudes ens permeten conèixer el grau de desenvolupament en els deu àmbits d'anàlisi proposats pel Departament de Treball, ja es tracti d'un àmbit sense desenvolupar, amb un desenvolupament bàsic, notable o excel·lent.

2. ESTAT GENERAL DE LA PLANTILLA

A data 31 de Març de 2017 la plantilla del Taller està formada per 419 persones amb la següent segregació per sexe:

PLANTILLA SEGREGADA PER SEXE			
	Dones	Homes	Total
2017	177	242	419
2016	157	217	374
2015	193	211	404


Evolució de la plantilla segregada per sexe
70,00%
60,00%
50,00%
40,00%
30,00%
20,00%
10,00%
0,00%
42,24%
57,76%
41,98%
58,02%
47,77%
52,23%
2017
2016
2015
Dones
Homes

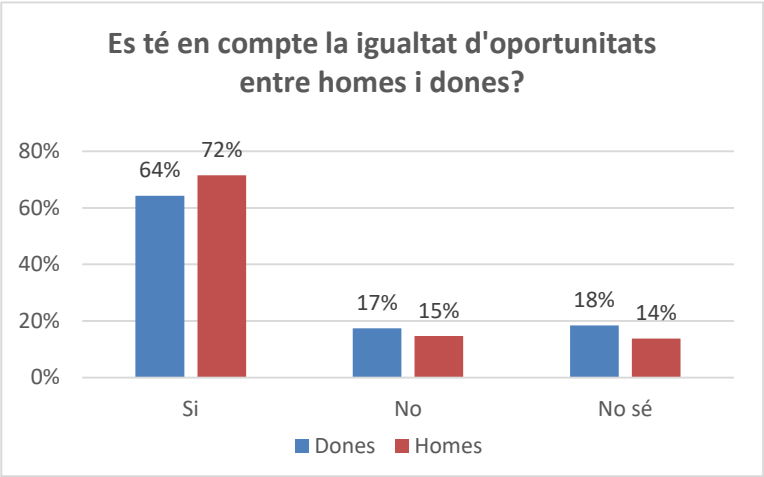
DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER DEPARTAMENT I CATEGORIA PROFESSIONAL

DEPARTAMENTS	GERENT		DIRECTOR/A		CAP SECCIÓ / CAP SERVEI		ENCARREGAT/ DA		OFICIAL		PERSONAL NO QUALIFICAT	
	D=0	H=1	D=2	H=2	D=5	H=7	D=9	H=8	D=45	H=49	D=116	H=175
GERÈNCIA	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
RECURSOS HUMANS	0	0	0	0	1	0	4	1	6	0	1	0
ECONOMIA I FINANCES	0	0	0	1	0	0	1	0	1	2	0	0
PROJECTE INDUSTRIAL	0	0	0	1	2	2	0	0	17	20	90	144
PROJECTE OBRES I SERVEIS	0	0	0	0	1	4	0	5	11	25	22	30
QUALITAT I MILLORA	0	0	1	0	0	0	1	1	1	2	1	0
SECCIÓ COMERCIAL	0	0	1	0	0	0	0	0	3	0	0	0
ÀREA TÈCNICA	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0
POJECTE ALIMENTACIÓ	0	0	0	0	0	0	0	1	5	0	2	1

3. DESGLÒS PER ÀMBITS

Àmbit 1. Assumpció per part de la direcció d'una gestió organitzativa que té en compte la igualtat d'oportunitats.

El desenvolupament d'aquest àmbit és bàsic i es troba en creixement. Tot i existir un Pla d'Igualtat previ en els darrers anys no s'han destinat recursos específics a fi de vetllar per la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, tot i que la Igualtat és un dels valors fonamentals del Taller Àuria i es troba present de forma innata en totes les polítiques de l'empresa. És per aquest motiu que tot i ésser els seu desenvolupament formal bàsic, més de la meitat del conjunt de persones treballadores del Taller perceben que l'entitat té en compte i vetlla pel compliment de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.



Àmbit 2. Participació i implicació del personal de l'empresa en el desenvolupament d'accions en favor de la igualtat d'oportunitats.

El desenvolupament en aquest àmbit és bàsic, ja que fins a l'activació del procés de diagnosi per a la confecció del Pla d'Igualtat no s'havia engegat cap acció que impliqués a les persones treballadores.

Prèviament a l'elaboració del Pla d'Igualtat es va realitzar una comunicació a tota la plantilla, tant per correu electrònic mitjançant el butlletí de notícies intern com a través

de cartells als taulells d'anuncis, del compromís de l'empresa per l'establiment i desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes. Posteriorment es va convidar a tota la plantilla participar en el procés de diagnosi mitjançant la seva participació en una enquesta en matèria d'Igualtat d'oportunitats que es va difondre a través del correu electrònic.

Àmbit 3. Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa.

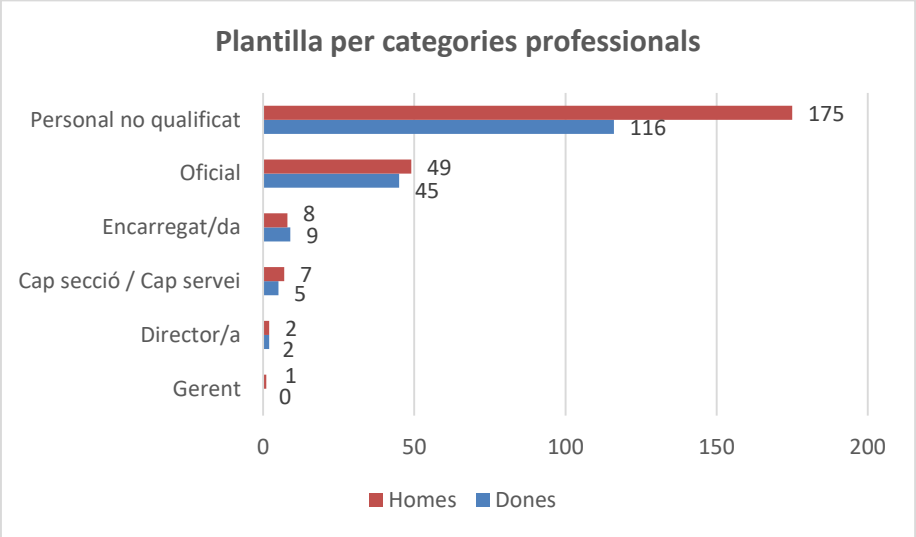
En l'àmbit de la comunicació es treballa de forma constant a fi que tota la documentació corporativa i les comunicacions emeses tant interna com externament estiguin exemptes d'elements sexistes. No obstant, és un aspecte que requereix d'un major desenvolupament, es troba en un nivell bàsic, ja que són moltes les persones treballadores que generen documents tant interns com externs i precisen formació i/o documentació de referència en matèria de llenguatge no sexista.

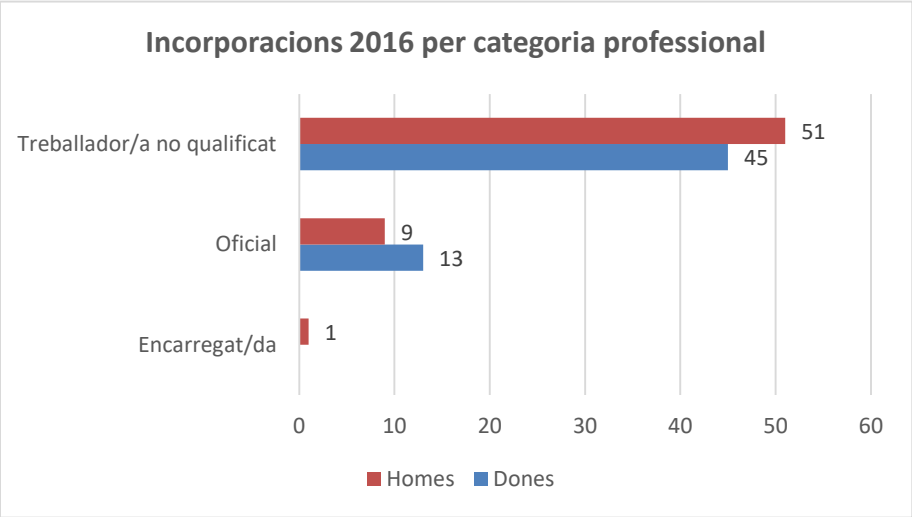
Tanmateix és necessari traslladar aquesta voluntat a les comunicacions orals que es realitzin, així com en la publicitat que el Taller realitzi dels seus serveis o productes.

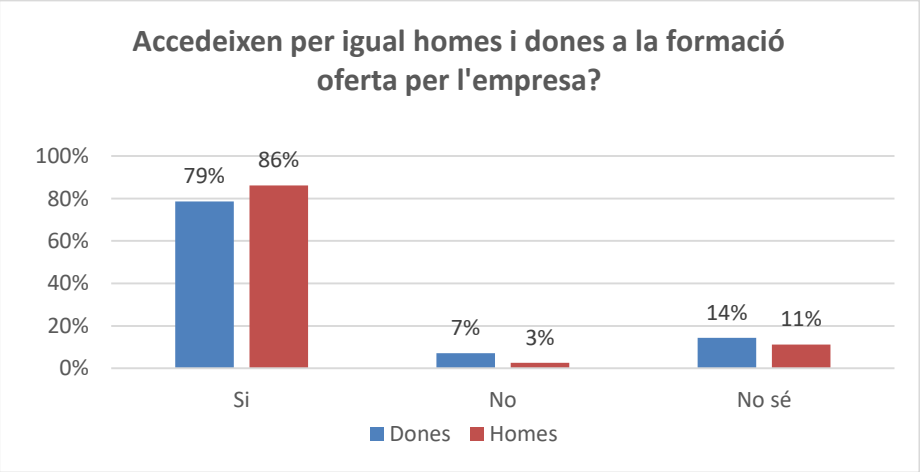
Àmbit 4. Participació igualitària de dones i homes en els llocs de treball de l'empresa

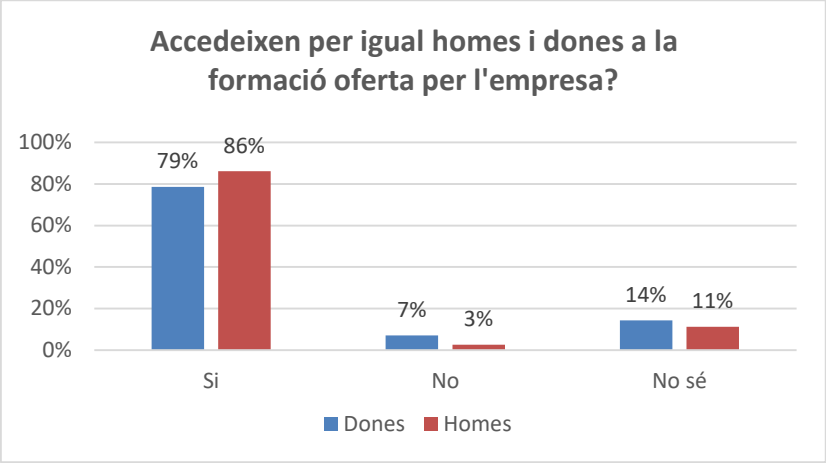
Disposem de dades sistematitzades i actualitzades que permeten conèixer la presència d'homes i dones en els diferents llocs de treball de l'empresa. La presència d'homes i dones en el conjunt de l'organització és equilibrada, però si que existeixen àrees i departaments fortament polaritzats, sobretot en el cas de l'Àrea de Serveis. En el departament de neteja existeix una forta segregació horitzontal que fa que aquest estigui majoritàriament ocupat per dones, i el contrari succeeix als departaments de Jardineria, Carreteres i Pintura Vial. Aquest biaix respon en certa mesura a la divisió històrica de tasques entre ambdós sexes, que encara avui es trasllada als àmbits formatius i a la disponibilitat existent en el mercat laboral de perfils formats i amb experiència orientats a un sector professional determinat. Aquest fet, dificulta en moltes

ocasions trobar perfils professionals del sexe menys representat en cada departament, preparat i disposat per desenvolupar aquella tasca professional.





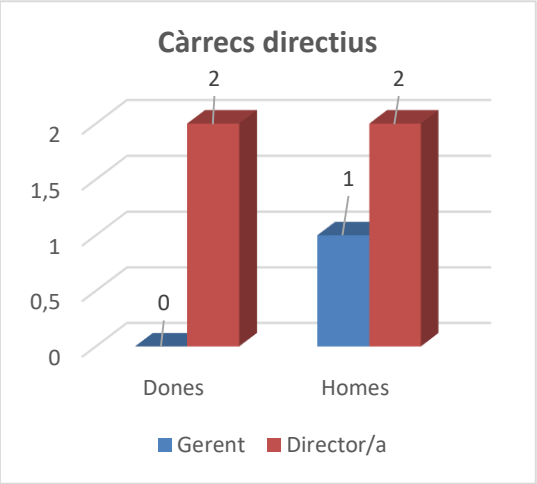


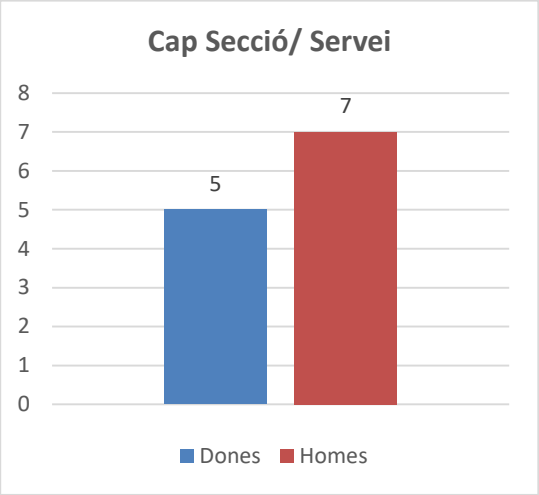


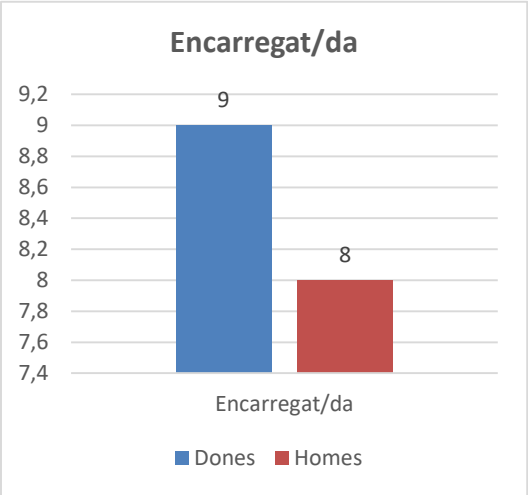
Àmbit 5. Presència de dones en càrrecs directius o de responsabilitat.

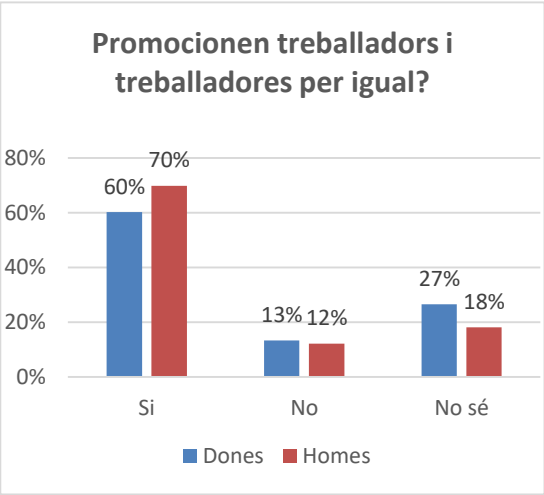
Aquest àmbit es troba desenvolupat de forma excel·lent. L'empresa actua per promoure i consolidar a dones en càrrecs de responsabilitat, sobretot tècnics i directius. Algunes de les accions emprades a fi de promocionar i facilitar l'accés de les dones a càrrecs directius és la promoció professional que es recolza mitjançant la formació de postgrau i màster així com amb processos de coaching quan es creu necessari. Un exemple és l'equip directiu del Taller, format per dos homes i dues dones més el Gerent. En la resta de categories professionals considerades de responsabilitat, existeix la paritat entre sexes.

De la consulta realitzada a la plantilla, més de la meitat percep que tant homes com dones poden optar a una promoció professional.


Càrrecs directius
2
2
1
0
2
1,5
1
0,5
0
Dones
Homes
Gerent
Director/a

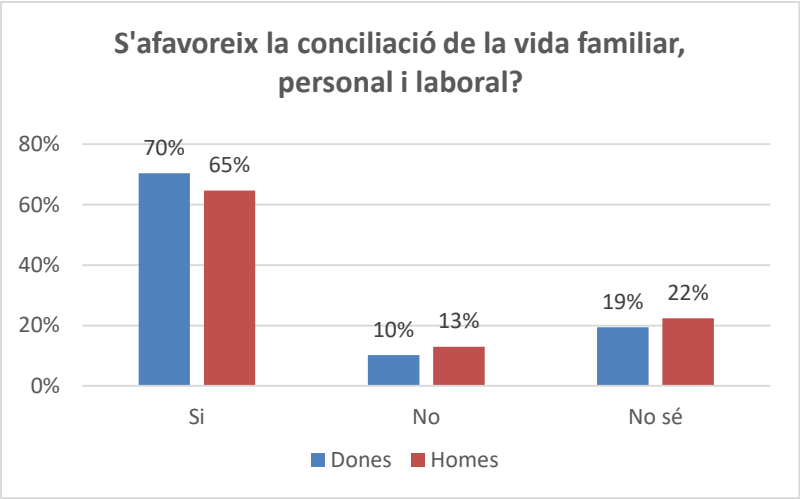

Cap Secció/ Servei
8
7
6
5
4
3
2
1
0
5
7
Dones
Homes


Encarregat/da
9,2
9
8,8
8,6
8,4
8,2
8
7,8
7,6
7,4
9
8
Encarregat/da
Dones
Homes


Promocionen treballadors i treballadores per igual?
80%
60%
40%
20%
0%
60%
70%
13%
12%
27%
18%
Si
No
No sé
Dones
Homes

Àmbit 6. Mesures implantades per millorar la compatibilitat de la vida personal i laboral

L'empresa vetlla de forma activa per afavorir la conciliació de la vida personal i laboral de les persones treballadores i ha previst mesures que amplien el marc legislatiu de referència per possibilitar una millor qualitat de vida del personal i que faciliten la compatibilitat del temps temporal i personal. Amb aquest objectiu s'ha elaborat un Protocol de Conciliació de la vida personal, laboral i familiar (PRT-08).



L'existència d'aquest protocol permet a les persones treballadores sol·licitar una modificació del seu horari laboral mitjançant la tramitació d'una demana que valora, de forma objectiva, la comissió de conciliació tot estudiant el cas per tal de trobar la solució adient per les dues parts. A fi de donar a conèixer aquest protocol, s'han realitzat diferents sessions informatives durant l'any 2017 a tota la plantilla en horari laboral. Cal destacar que un 70% de les dones participants en el procés de diagnosi afirma que des de l'empresa s'afavoreix la conciliació de la vida personal i laboral.

DEMANDES DE CONCILIACIÓ			
Any	Dones	Homes	Total
2017	7	0	7
2016	5	0	4
2015	5	0	5

Àmbit 7. Adopció de mesures de prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere.

L'organització analitza la informació relativa a la prevenció de riscos laborals tenint en compte les diferències d'exposició als riscos que es poden donar per raó de sexe entre treballadors i treballadores i actua en conseqüència formant, informant i millorant les condicions de treball.

Taller Àuria té implantat un Sistema de Prevenció de Riscos Laborals integrat en el sistema de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, a través de la implantació i aplicació d'un "Pla Preventiu", que inclou l'estructura organitzativa, les responsabilitats. Les funcions, les pràctiques, els procediments , els processos i els recursos necessaris per realitzar l'acció de prevenció de riscos, en els termes que reglamentàriament s'estableixin. En aquesta línia es treballa conjuntament amb el Servei de Prevenció Aliè a fi de desenvolupar avaluacions de riscos tot tenint en compte l'especificitat de les dones, així com adaptant les condicions de treball en base a les diferències que poden existir en funció del sexe.

Per tal de dur a terme l'activitat preventiva dins de l'empresa, es imprescindible la participació de la plantilla, tant pel coneixement sobre la feina que realitzen i com la realitzen, com per ser un element indispensable perquè les persones s'impliquin en les intervencions preventives.

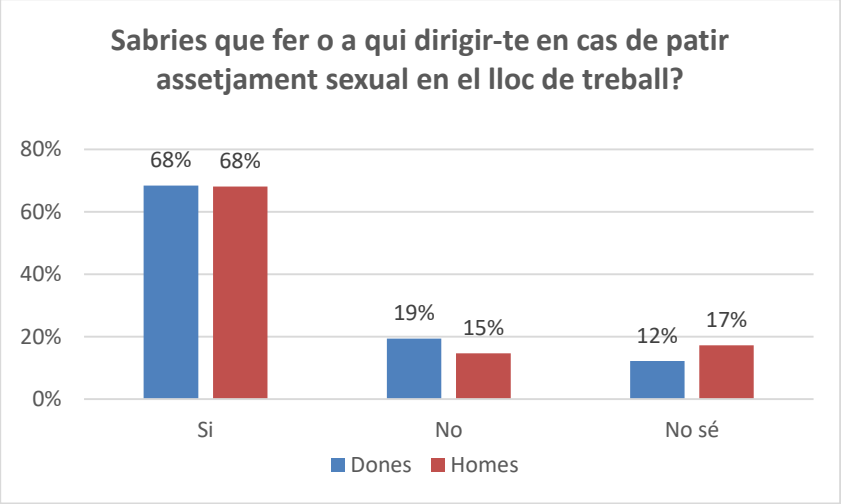
És per aquest motiu que al Taller té un Comitè de Seguretat i Salut, òrgan format per treballadors i representants de l'empresa, en el que participen 7 dones i 5 homes, afavorint així que els problemes de gènere estiguin presents en el dia a dia, i aconseguint que les dones participin activament en la detecció de necessitats i seguiment de mesures.

En relació a les mesures de prevenció de riscos laborals, cal dir que s'han previst mesures específiques en el cas de dones embarassades i en període de lactància, i en el moment que una treballadora informa a l'empresa d'una situació d'embaràs, aquesta es comunica al Servei de Prevenció Aliè, que realitza una revisió de la seva a valuació de

riscos, a fi de realitzar les adaptacions de les condicions de treball que es considerin necessàries. Quan l'adaptació o canvi de lloc de treball no es possible, es tramita la baixa mèdica per risc d'embaràs de la treballadora.

	2016	2017
BAIXES PER RISC D'EMBARÀS	0	2

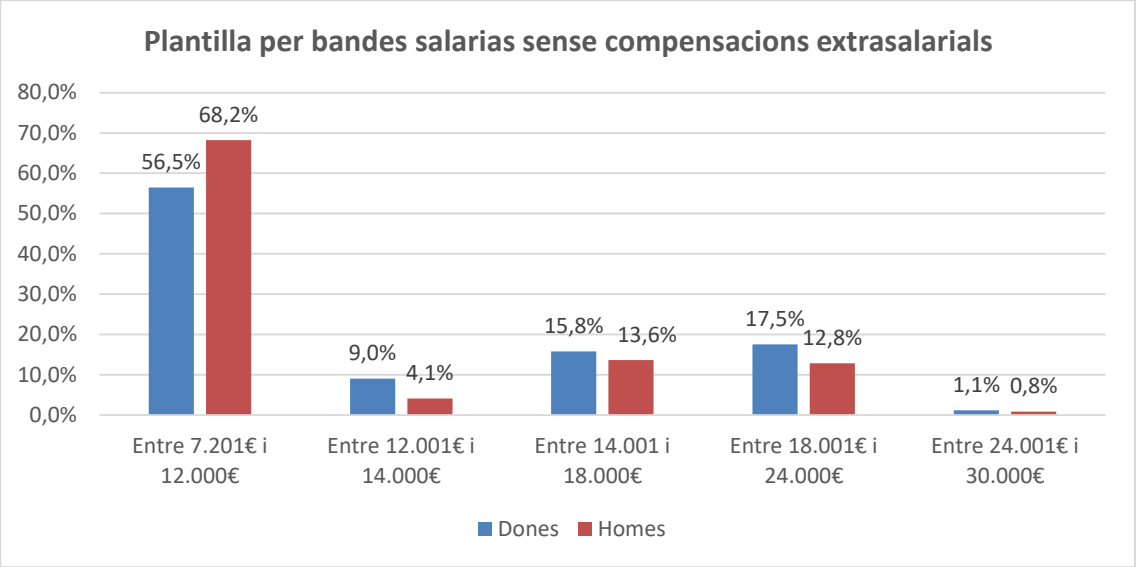
Els riscos psicosocials són també avaluats periòdicament (cada 2 anys) i ens permeten implementar mesures correctores per tal de minimitzar-los. Arrel de la diagnosi considerem important poder disposar d'una eina que ens permeti prevenir i actuar davant els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe es poguessin produir en el si de la nostra empresa, i sobretot que la plantilla la conegui, ja que un 32% de les persones enquestades manifesta que no sabria a qui dirigir-se en el cas de patir assetjament sexual en l'entorn laboral.



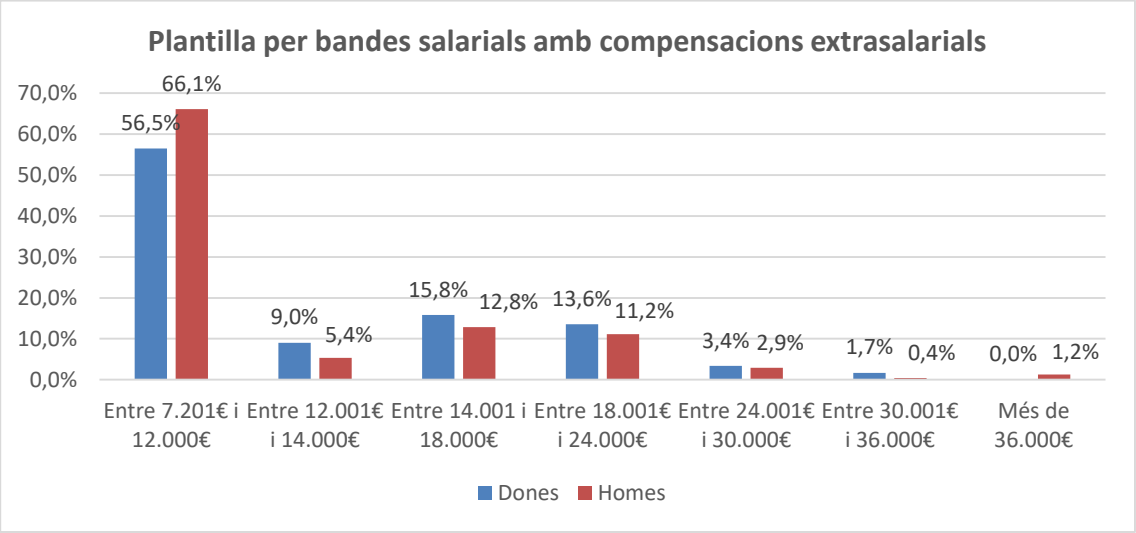
Àmbit 8. Igualtat retributiva entre homes i dones.

En aquest àmbit l'entitat garanteix que en l'organització hi ha un tracte igualitari en matèria retributiva entre el personal sense discriminació per raó de sexe, i per tant el seu desenvolupament és excel·lent. Existeix una petita bretxa salarial perceptible únicament en la banda salarial més baixa, degut a que són les dones les que realitzen de forma majoritària les jornades parcials. Com es pot observar, les franges salarials més altes estan ocupades majoritàriament per dones, i per tant no existeix discriminació per raó de sexe, sinó que l'empresa retribueix en funció de lloc de treball a ocupar. Com s'ha comentat anteriorment, la major presència de dones en el conjunt de la plantilla no respon a cap acció de discriminació positiva sinó a la segregació existent en el mercat laboral en relació als professionals que trien orientar la seva carrera professionals vers al tercer sector.

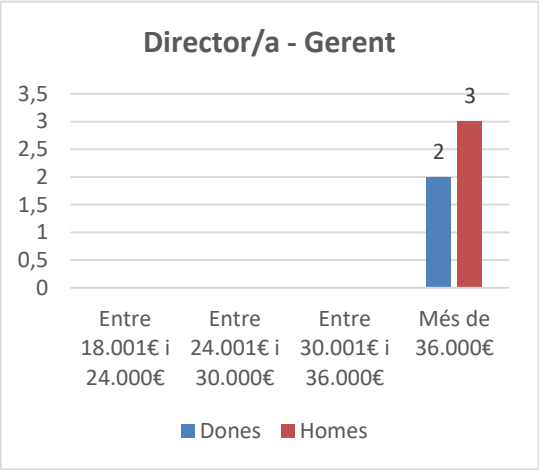
DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER BANDES SALARIALS SENSE COMPENSACIONS EXTRASALARIALS (Sou base)			
Bandes salarials	**Dones**	**Homes**	**Total**
Entre 7.201€ i 12.000€	100	165	260
Entre 12.001€ i 14.000€	16	10	29
Entre 14.001 i 18.000€	28	33	59
Entre 18.001€ i 24.000€	31	31	51
Entre 24.001€ i 30.000€	2	2	13
Entre 30.001€ i 36.000€	0	0	4
Més de 36.000€	0	1	3
Total	177	242	419

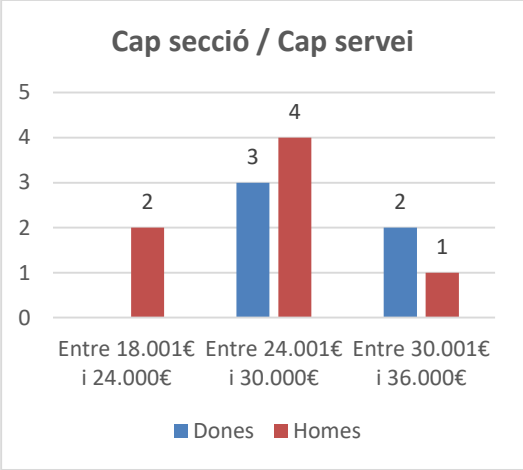


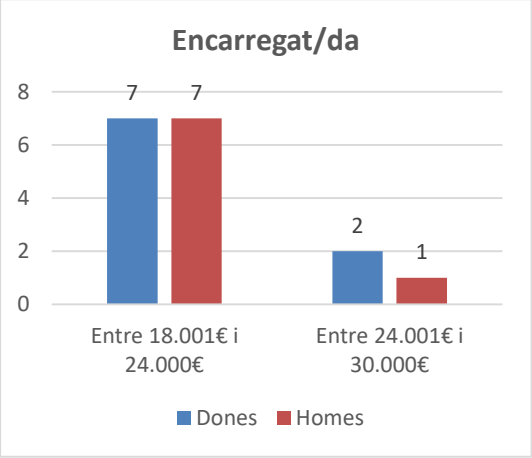
DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER BANDES SALARIALS AMB COMPENSACIONS EXTRASALARIALS (Sou base)			
Bandes salarials	**Dones**	**Homes**	**Total**
Entre 7.201€ i 12.000€	100	160	260
Entre 12.001€ i 14.000€	16	13	29
Entre 14.001 i 18.000€	28	31	59
Entre 18.001€ i 24.000€	24	27	51
Entre 24.001€ i 30.000€	6	7	13
Entre 30.001€ i 36.000€	3	1	4
Més de 36.000€	0	3	3
Total	177	242	419

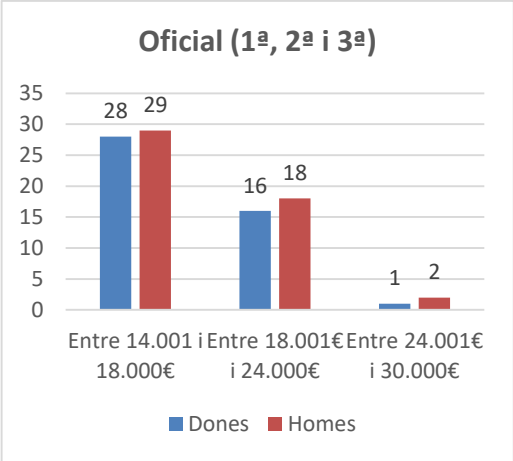


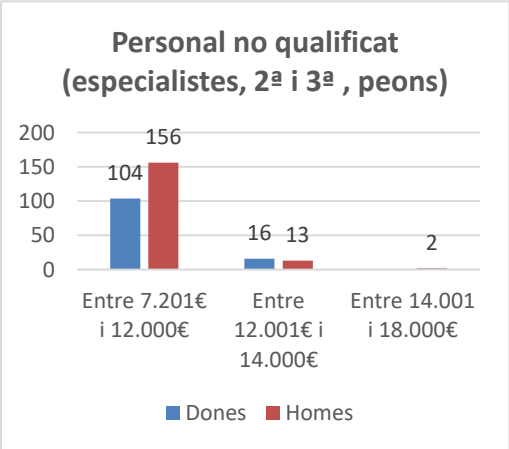
Distribució de la plantilla per categories professionals i salari brut anual sense compensacions extrasalarials.





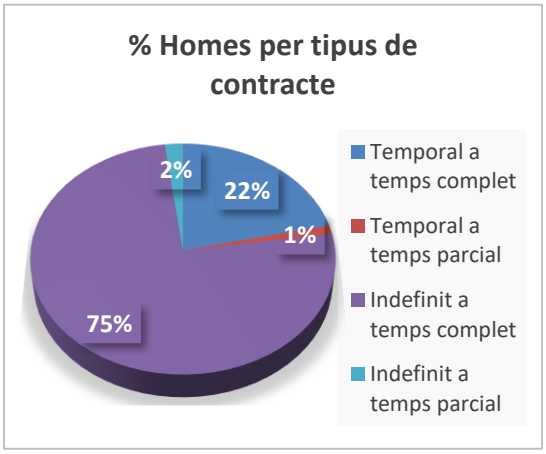


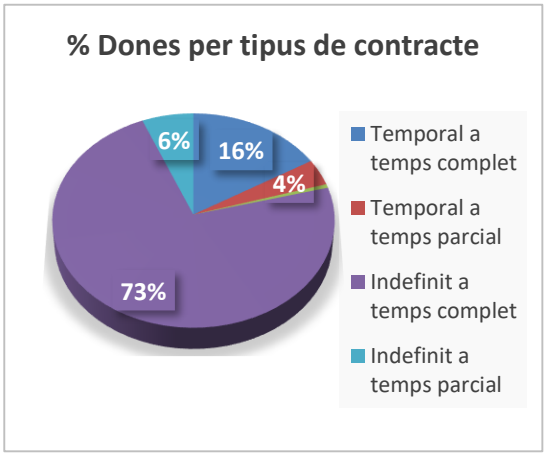


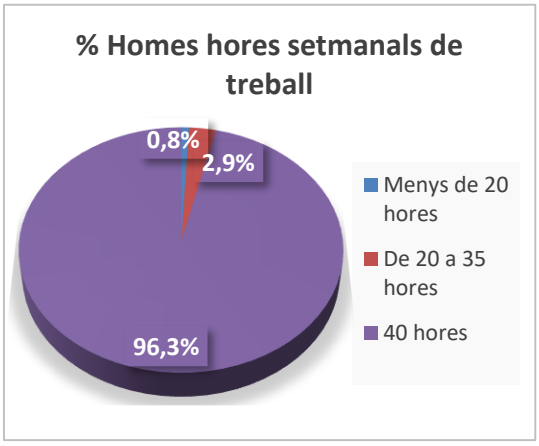


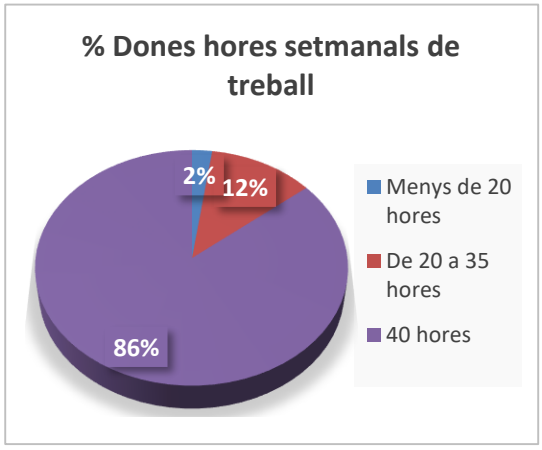
Àmbit 9. Condicions laborals igualitàries per a dones i homes

Les condicions contractuals són similars tant per als homes com per a les dones, prioritzant els contractes indefinits a temps complert. I seguits pels temporals a temps complert. Tanmateix, les jornades de treball són principalment de 40 hores setmanals en ambdós sexes, i les parcials són realitzades en major mesura per les dones. Aquest fet es produeix degut a que les dones formen part, de forma majoritària, de la plantilla de la secció de neteja que és on es donen més freqüentment les jornades parcials.

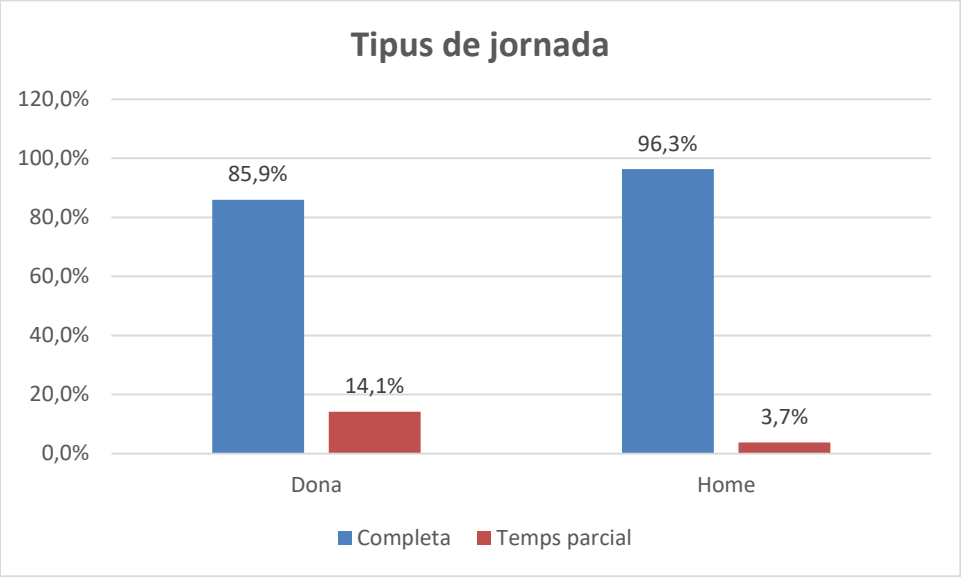




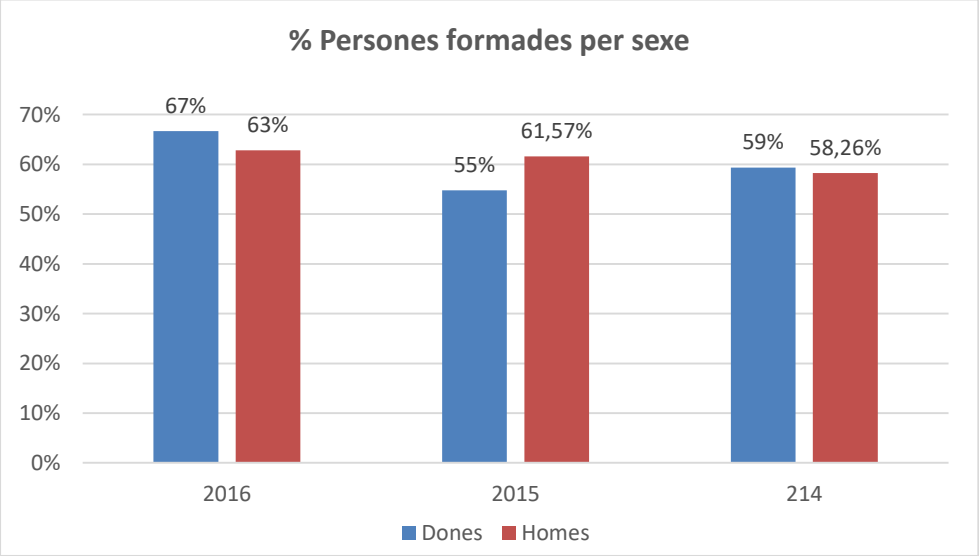




TIPUS DE JORNADA LABORAL				
Tipus jornada	**Dones**	**% Dones**	**Homes**	**% Homes**
Completa	152	85,9 %	233	93,3%
Temps parcial	25	14,1%	9	3,7%
Total	177	100%	242	100%



Es pot observar com en el decurs dels darrers anys, l'accés a la formació oferta per l'empresa ha estat facilitada d'igual manera per les persones d'ambdós sexes.



En el resum de baixes temporals i permisos demanats per les persones treballadores el darrer any, podem observar com no hi ha diferències significatives pel que fa a la tipologies de baixes i permisos gaudits en base al sexe del treballadors. No obstant, cal destacar que les reduccions de jornada per cura dels fills, tot i ser minoritàries són gaudides en la seva totalitat per dones.

BAIXES TEMPORALS I PERMISOS ÚLTIM ANY					
Descripció baixes temporals	**Dones**	**%**	**Homes**	**%**	**Total**
Incapacitat temporal	97	42,0%	112	48,5%	209
Accident de treball	5	2,2%	8	3,5%	13
Maternitat	4	1,7%	0	0,0%	4
Reducció jornada per cura de fill/a	2	0,9%	0	0,0%	2
Reducció de jornada per altres motius	1	0,4%	0	0,0%	1
Excedència voluntària	1	0,4%	1	0,4%	2
Total	110	48%	121	52%	231

Pel que fa a la desvinculació de les persones treballadores de l'organització, podem observar com no existeix cap tipus de discriminació per raó de sexe que condicioni la fórmula de fer efectiva la baixa de l'empresa.

BAIXES DEFINITIVES DARRER ANY					
Descripció baixes definitives	**Dones**	**%**	**Homes**	**%**	**Total**
Jubilació	5	3%	3	2%	8
Acomiadament	1	1%	1	1%	2
Finalització de contracte	78	40%	94	48%	172
Baixa voluntària	3	2%	5	3%	8
Excedència	1	1%	1	1%	2
Altres (incapacitat, mort, etc.)	1	1%	2	1%	3
Total	89	46%	106	54%	195

Àmbit 10. Promoció de mesures de gestió de la mobilitat que permetin un accés igualitari de les dones i els homes al lloc de treball.

Tot i que el centre de treball no es troba al nucli urbà d'Igualada, l'arribada al mateix és fàcil a peu o mitjançant el transport interurbà. Des de l'empresa s'ha arribat a un acord amb l'empresa de transport per tal que la línia interurbana d'autobús arribi fins a la porta del recinte de l'empresa en els horaris de major afluència d'entrades i sortides del personal treballador. No obstant, es disposa d'una parada de les línies interurbanes a 200 metres des d'on es produeixen arribades i sortires durant tot el dia cada 10 minuts.

Paral·lelament, l'empresa posa a disposició de les persones treballadores un servei de transport contractat a una empresa externa, que realitza una ruta que no cobreix el transport urbà. També es disposa d'una furgoneta adaptada per al transport d'aquelles persones treballadores amb mobilitat reduïda i que precisen el servei de transport.

Si es vol fer ús d'aquest servei s'ha de comunicar a la persona responsable del servei que ho autoritzarà i us informarà dels recorreguts i parades.

Pel que fa a la mobilitat i l'accessibilitat al lloc de treball, es disposa d'un projecte que s'està desenvolupament a fi d'assolir el 100% d'accessibilitat. En l'actualitat es disposa de dos ascensors que permeten accedir a les plantes -1 i +1, així com de rampes per a l'accés a les instal·lacions de l'empresa.

Cal destacar que molts dels treballadors són residents a Igualada o poblacions properes i accedeixen al centre de treball pels seus propis mitjans, amb vehicle propi, a peu o emprant altres mitjans de transport públics.

No obstant, al Departament de Persones no li consta la que l'accés al lloc de treball hagi suposat motiu de renúncia o hagi limitat la incorporació de cap col·lectiu a la plantilla.