



Pla d'Igualtat

ÍNDEX

1.	INTRODUCCIÓ.....	5
1.1	<i>Presentació de l'empresa.....</i>	5
1.2	<i>Marc normatiu i altres documents de referència.....</i>	6
1.3	<i>Compromís de l'empresa.....</i>	12
	QUEDEM A LA VOSTRA DISPOSICIÓ,.....	12
	DIRECCIÓ GENERAL.....	12
	RICARD ACEVES I TORRENTS.....	12
	I DE JUNY DEL 2023.....	12
2.	DISPOSICIONS GENERALS.....	13
2.1	<i>Àmbit d'aplicació i vigència.....</i>	13
2.2	<i>Estructura del Pla d'Igualtat.....</i>	15
2.3	<i>Principis que regeixen el Pla d'Igualtat.....</i>	17
2.4	<i>Definicions.....</i>	17
3.	DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ.....	21
3.1	<i>Característiques de l'empresa i estructura organitzativa.....</i>	21
3.2	<i>ANÀLISI DELS INDICADORS.....</i>	22
3.1.	<i>ÀMBIT 1. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS.....</i>	23
3.2.	<i>ÀMBIT 2. POLÍTiques D'IMPACTE EN LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL.....</i>	25
3.3.	<i>ÀMBIT 3. COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE.....</i>	27
3.4.	<i>ÀMBIT 4. REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL.....</i>	29
3.5.	<i>ÀMBIT 5. PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL.....</i>	35
3.6.	<i>ÀMBIT 6. RETRIBUCIÓ.....</i>	40
3.8.	<i>ÀMBIT 8. CONDICIONS LABORALS.....</i>	44
3.9.	<i>àmbit 9. conciliació de la vida personal, familiar i laboral.....</i>	46
3.10.	<i>ÀMBIT 10. CONDICIONS FÍSiques DE L'ENTORN.....</i>	48
3.11.	<i>ADOPCIÓ DE MESURES DE RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.....</i>	49
3.12.	<i>ÀMBIT 12. PROMOCIÓ DE MESURES DE GESTIÓ DE LA MOBILITAT QUE PERMETIN UN ACCÉS IGUALITARI DE LES DONES I ELS HOMES AL LLOC DE TREBALL.....</i>	50
4.	AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	51

4.1	<i>Sistema de valoració dels llocs de treball</i>	51
4.2	<i>Anàlisi de la bretxa salarial</i>	54
	<i>Salari total percebut</i>	54
	<i>Salari base anual</i>	54
	<i>Complements salarials</i>	55
	<i>Percepcions extrasalarials</i>	55
	<i>Hores extraordinàries</i>	56
4.3	<i>Conclusions</i>	56
5.	OBJECTIUS I PLA D'ACCIONS	58
5.1	<i>Objectius generals</i>	58
5.2	<i>Objectius específics i accions a implantar</i>	58
	<i>Política d'Igualtat d'Oportunitats</i>	58
	<i>Comunicació, imatge i llenguatge</i>	66
	<i>Representativitat de les dones i distribució del personal</i>	70
	<i>Retribució</i>	75
	<i>Assejament, actituds sexistes i percepció de discriminació</i>	78
	<i>Condicions laborals</i>	79
	<i>Conciliació de la vida personal, familiar i laboral</i>	79
	<i>Condicions físiques de l'entorn</i>	80
	ADOPCIÓ DE MESURES DE RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	81
6.	PRESSUPOST	85
7.	METODOLOGIA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	87
7.1	<i>Seguiment del Pla d'Igualtat</i>	87
7.2	<i>Avaluació del Pla d'Igualtat</i>	91
7.3	<i>Comissió d'Igualtat pel Seguiment</i>	94
8.	PARTICIPACIÓ DE LA REPRESENTACIÓ LEGAL DE LES PERSONES TREBALLADORES	97
9.	COMPOSICIÓ DEL COMITÈ D'IGUALTAT	98
10.	ASSIGNACIÓ D'UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLA	99
	ANNEX 1 – ACTA DE CONSTITUCIÓ I REGLAMENT DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT	100
	ANNEX 2 – ACTA DE PRIMERA REUNIÓ	107
	ANNEX 3 – ACTA SEGONA REUNIÓ	109

ANNEX 4– ACTA TERCERA REUNIÓ.....	111
ANNEX 5– ACTA APROVACIÓ: REGISTRE, DIAGNOSIS I PLA ACCIONS.....	113
OKAUGOSITC I PLA ACCIONSEL PD'ACCIONS	114
ANNEX 6– ACTA D'APROVACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	115
ANNEX 7– FITXES DE SEGUIMENT	118

1. INTRODUCCIÓ

1.1 Presentació de l'empresa

Fundació Sant Tomàs, creada el 2016, és una entitat sense afany de lucre que treballa per promoure i millorar la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual i del desenvolupament de la comarca d'Osona per tal que tinguin les mateixes oportunitats que la resta de la ciutadania. Actua en els àmbits educatiu, formatiu, d'orientació i inserció laboral, social, habitatge, salut, lleure, esport i comunitari.

Els objectius de la fundació són els següents:

- Fomentar a tots nivells l'atenció a les persones amb discapacitat intel·lectual en els serveis ordinaris de la comunitat i vetllar per la seva màxima participació, la de llurs famílies i/o tutors, així com la dels professionals, en el desenvolupament i activitats de l'Entitat.
- Promoure, crear i/o gestionar a la Comarca d'Osona els centres i serveis que siguin necessaris i en la mesura de les seves disponibilitats.
- Promoure la consciència pública sobre la problemàtica de la discapacitat intel·lectual i la solidaritat de la comunitat així com fomentar la prevenció i els estudis en aquest àmbit.
- Donar suport a les famílies afectades i facilitar als pares, familiars i/o tutors informació, formació i assessorament adequat.
- Facilitar la formació i el suport necessari perquè aquestes persones realitzin un treball que representi un estímul personal i que comporti un salari just i una normalització social. La promoció laboral es fomentarà tant a nivell de la integració a l'empresa ordinària, col·laborant amb totes les empreses, persones i entitats, públiques o privades que puguin promocionar llocs de treball adequats, com a nivell de creació de Centres Especials de Treball.

- Portar a terme totes aquelles accions encaminades a potenciar i promoure l'autogovern, el creixement personal, la normalització social i en general la millora de la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual.

1.2 Marc normatiu i altres documents de referència

La igualtat entre dones i homes és un principi universal reconegut en diversos textos normatius internacionals sobre drets humans, entre els quals destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el desembre de 1979.

Igualment, el Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes de fundació Sant Tomàs s'ha desenvolupat tenint en compte el marc normatiu següent:

- La Unió Europea (UE) incorpora el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el Tractat de Roma l'any 1957 en la mesura que reconeix el dret a la igualtat de retribució per un mateix treball (article 114, antic article 119). El Tractat d'Amsterdam (1999) avança en l'assumpció del principi d'igualtat entre dones i homes a la UE, sobretot pel que fa a la igualtat de tracte entre els treballadors i les treballadores, que es constitueix com un dret fonamental. A més, apunta al principi de la transversalització de gènere en la mesura que totes les accions de la política pública se subordinen a l'objectiu d'eliminar les desigualtats entre les dones i els homes. L'any 2001, el Tractat de Niça no solament estableix la igualtat com un dret, sinó que ja reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral.

- El Tractat de la Unió Europea (TUE) converteix el principi d'igualtat entre dones i homes en un valor comú de la UE (article 2) que els estats membres han de respectar i garantir a l'hora d'establir requisits per a noves incorporacions d'estats (article 3.5). Al mateix temps, l'article 3.3 del TUE i els articles 8 i 10 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea estableixen la igualtat entre dones i homes i la lluita contra qualsevol discriminació per raó de sexe com a objectius de la Unió que han d'estar presents en totes llurs accions i polítiques, reconeixent, per tant, el caràcter transversal de la igualtat. La projecció d'aquest principi igualtat legitima les polítiques legislatives orientades cap a la promoció d'accions positives que incideixin no només en les oportunitats sinó també en els resultats per erradicar les disparitats de fet (art. 141.4 TUE). La igualtat de dones i homes és també

un dret fonamental que cal garantir en tots els àmbits, d'acord amb l'article 23 de la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea, document que, des del desembre de 2009, amb l'entrada en vigor del Tractat de Lisboa, té el mateix caràcter jurídic vinculant que els tractats.

- La Constitució Espanyola de 1978 en l'article 9.2 expressa l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integri sigui real i efectiva, i l'article 14 subratlla el dret a la igualtat i a la no-discriminació de tracte per raó de sexe.

- El Reial decret Legislatiu 5/2000, del 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions de l'ordre Social, articles 8.12, 8.13, i 8.13 bis, 7,13, 8,17, 16,2 i 46 bis.

- L'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006 estableix el concepte d'equitat de gènere com un valor que s'ha de promoure des dels poders públics de Catalunya i incorpora la igualtat i els drets de les dones en diversos articles.

1) L'article 4.3, sobre drets i principis rectors, insta els poders públics de Catalunya a «promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible».

2) L'article 19.2, en l'àmbit dels drets i deures de les persones, disposa que «les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats».

3) L'Article 40.8 estableix que «els poders públics han de promoure la igualtat a totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe... [...] i han de promoure l'erradicació de [...] qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones».

4) L'article 41.1 disposa que «els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional [...] i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat».

- 5) L'article 41.2 determina que «els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes».
- 6) L'article 41.3 preveu, entre altres qüestions, que «les polítiques públiques han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic».
- La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes va suposar un punt important d'inflexió en l'elaboració de polítiques actives relacionades amb la igualtat. L'article 46 defineix el Pla d'Igualtat com un «conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, que tendeixen a assolir en una organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar tota mena de discriminació per raó de sexe, amb l'establiment dels objectius concrets a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, i els sistemes de seguiment i avaluació dels objectius fixats.»
- La Llei 05/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista té com a finalitat establir els mecanismes per contribuir a l'erradicació de la violència masclista que pateixen les dones i a reconèixer i avançar en la garantia del dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència.
- La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes té com a objecte establir i regular els mecanismes i recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida i aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions destinades a erradicar el fenomen de desigualtat entre dones i homes.
- El Reial Decret 06/2019, d'1 de març, de les mesures urgents per la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació busca proporcionar a la societat un marc jurídic que permeti fer un pas més cap a la plena igualtat. Disposa de 7 articles que es corresponen amb la modificació de set normes amb rang de llei que incideixen de forma directa en la igualtat entre dones i homes.
- 1) L'article 1 planteja la modificació de la citada Llei Orgànica 03/2007, de 22 de març, i té la voluntat d'estendre l'exigència de redacció dels plans d'igualtat a empreses de cinquanta o

més persones treballadores, creant l'obligació d'inscriure els mateixos en el registre que es desenvoluparà reglamentàriament.

- 2) L'article 6 es complementa amb l'article 1, pel qual es modifica el text refós de la Llei d'Infraccions i Sancions en l'Ordre Social, aprovat per Reial Decret Legislatiu 5/2000, del 4 d'Agost, i que té com a objectiu definir millor el tipus infractor corresponent a l'incompliment de les obligacions empresarials relatives als plans i mesures d'igualtat.

- El Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, que regula els Plans d'Igualtat i el seu registre, presenta les següents novetats:

- 1) Especifica el còmput de persones treballadores per determinar la necessitat de realització dels Plans d'Igualtat.
- 2) Regula el procediment de negociació dels Plans d'Igualtat.
- 3) Amplia i especifica el contingut del diagnòstic i incorpora l'Auditoria Retributiva com a part d'aquest.
- 4) Determina el procediment de registre dels Plans d'Igualtat.

L'entrada en vigor fou el passat 14 de gener de 2021.

- El Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'Igualtat Retributiva entre dones i homes, presenta les següents novetats:

- 1) Estableix clarament el principi de transparència retributiva.
- 2) Desenvolupa i estableix els criteris i informació per a la realització del Registre Salarial.
- 3) Estableix l'obligació de realitzar una Auditoria Retributiva com a contingut del Pla d'Igualtat:
 - a. Realitzar un Diagnòstic de situació retributiu de l'empresa per analitzar la igualtat retributiva entre dones i homes que implica una avaluació i valoració de tots els llocs de treball i l'anàlisi de les desigualtats existents en l'àmbit retributiu.
 - b. Estableix un pla d'actuació per la correcció de desigualtats retributives detectades

L'entrada en vigor fou el 14 d'abril de 2021, però l'obligatorietat de realitzar les auditories retributives té un termini diferent, depenent del nombre de persones treballadores de l'empresa.

Així mateix, el RD 902/2020 estableix que, en el termini de sis mesos des de la seva entrada en vigor, s'aprovarà una ordre, a proposta conjunta de les persones titulars del Ministeri de Treball i Economia Social i del Ministeri d'Igualtat, que establirà un procediment de valoració dels llocs de treball.

- La Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació, recull els següents punts clau:

- 1) Llei de naturalesa transversal que afecta l'àmbit laboral.
- 2) Conté el mínim comú de dret antidiscriminatori aplicable a tots els àmbits socials.
- 3) Manté les normes sectorials sobre igualtat.
- 4) Desenvolupa el principi d'igualtat i no discriminació de la Constitució.

- La Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, té com a objectiu la protecció integral del dret a la llibertat sexual i l'erradicació de totes les violències sexuals. La seva finalitat és l'adopció i posada en pràctica de polítiques efectives, globals i coordinades entre les diferents administracions públiques competents, a nivell estatal i autonòmic.

- La Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, en la que s'estableixen els principis d'actuació dels poders públics, regula els drets i deures de les persones físiques i jurídiques i preveu mesures específiques destinades a la prevenció, correcció i eliminació en tots els àmbits de tota forma de discriminació, així com el foment de la participació de les persones LGTBI en tots els àmbits de la vida social i la supressió d'estereotips que afectin negativament a la percepció social d'aquests col·lectius.

Altres documents de referència

Com a altres documents importants de referència destaquem:

- El Tractament de Funcionament de la Unió Europea (TFUE). El Tractat de funcionament de la Unió Europea recull en l'article 8 que «en totes les seves accions, la Unió Europea cerca l'objectiu d'eliminar les desigualtats entre els homes i les dones i promoure'n la igualtat». L'article 10 regula que «en la definició i l'execució de les polítiques i accions, la Unió tractarà de lluitar contra la discriminació per raó de sexe, raça i origen ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual».

- El Pacte Europeu per la igualtat de gènere (2011-2020) del Consell de la Unió Europea reconeix que «la igualtat entre dones i homes constitueix un valor fonamental de la Unió Europea i que les polítiques d'igualtat de gènere són vitals per al creixement econòmic, la prosperitat i la competitivitat.

1.3 Compromís de l'empresa



Benvolgudes i benvolguts,

Volem informar-vos que la Direcció de l'empresa ha decidit posar en marxa el Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones pel període setembre 2023 a desembre 2026.

La igualtat de gènere és un dels principis estratègics de la nostra política corporativa i de recursos humans i per això volem adquirir el compromís de treballar per la no discriminació i d'impulsar i fomentar les mesures necessàries per tal d'aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la nostra organització.

Per tal que el Pla sigui tot un èxit necessitem la vostra col·laboració i suport per la qual cosa us agraïm, per endavant, la vostra implicació i predisposició perquè aquest projecte que iniciem sigui tot un èxit per a la nostra organització.

Durant tot el procés us anirem informant de les accions que es realitzaran.

Quedem a la vostra disposició,

Direcció General

Ricard Aceves i Torrents

1 de juny del 2023

2. DISPOSICIONS GENERALS

2.1 Àmbit d'aplicació i vigència

El present Pla d'Igualtat és un conjunt de mesures ordenades i orientades a assolir els objectius que es concreten en els següents àmbits:

ÀMBIT PERSONAL

La quantificació de les persones treballadores del present Pla d'Igualtat es regeix basant-se en el que es disposa a l'article 45.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per al càlcul del nombre de persones que donen lloc a l'obligació d'elaborar un Pla d'Igualtat, s'ha de tenir en compte la plantilla total de l'empresa, sigui quin sigui el nombre de centres de treball d'aquella i sigui quina sigui la forma de contractació laboral, incloses les persones amb contractes fixos discontinus, amb contractes de durada determinada i les persones amb contractes de posada a disposició.

Així doncs, el present Pla és d'aplicació i vincula a totes les persones treballadores adscrites als centres de treball de Fundació Sant Tomàs, sigui quina sigui la modalitat contractual o càrrec que ostentin durant la relació laboral amb l'empresa.

ÀMBIT TERRITORIAL

Aquest Pla d'Igualtat s'estableix sota l'àmbit territorial d'aplicació dels Convenis col·lectius:

- El "*Conveni col·lectiu de treball de Catalunya de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual*" (codi de conveni núm. 79001195011996) i subscrit amb data 7 de novembre de 2022.
- El "*Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers per a persones amb discapacitat intel·lectual de Catalunya*" (codi de conveni núm. 79000805011995) i subscrit en data 15 de desembre de 2021.
- El "*Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya per als centres de desenvolupament infantil i atenció precoç*" (codi de conveni núm. 79002585012007) i subscrit en data 11 de novembre de 2021.

- El "*Conveni col·lectiu de treball per al sector d'escoles d'educació especial*" (codi de conveni núm. 79000215011994) i subscrit en data 27 de febrer de 2023.

Els centres de treball existents són:

- Servei d'atenció precoç Tris Tras.
- Centre de desenvolupament integral Espai Viu.
- Centre d'educació especial i proveïdor de Serveis i recursos . L'Estel
- Centre de formació i inserció laboral Eina.
- Centre ocupacional Sant Tomàs.
- Servei D'habitatge Clarella.
- Servei residencial i CAE.
- Servei a la comunitat (SAVI, RESPIR i CAR).
- Servei de lleure i esport Club CAR.
- Servei de RESPIR i SAD.
- Servei d'atenció famílies i demandes.
- Empresa social.
- Grup d'autogestors.
- Serveis centrals.

ÀMBIT TEMPORAL

La durada del present Pla d'Igualtat, a efectes de l'article 9.1 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, disposa que el període de vigència o durada dels plans d'igualtat, que han de determinar, si escau, les parts negociadores, no pot ser superior a quatre anys. El present, tindrà una vigència de 4 anys.

El següent Pla es començarà a negociar necessàriament dins dels tres mesos abans de la finalització de la vigència del present pla.

2.2 Estructura del Pla d'Igualtat

El Pla d'Igualtat conté una sèrie d'objectius, acompanyats de mesures, accions i un Pla de seguiment. Aquest es genera a partir del treball conjunt d'ambdues parts de la Comissió d'Igualtat i s'estructura de la següent manera:



Compromís – Es tracta de la fase inicial del pla, en la qual es pren la iniciativa per part de l'empresa o la Representació Legal de les Persones Treballadores d'elaborar un Pla d'Igualtat i així es comunica.

Comissió d'Igualtat - Posterior a l'acord i al compromís d'ambdues parts d'elaborar un Pla d'Igualtat es constitueix una Comissió d'Igualtat en la qual es defineix l'equip de treball, el procediment de negociació i la dedicació entre d'altres.

Diagnòstic de situació i Auditoria Retributiva – El diagnòstic de la situació de l'empresa en relació amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, consisteix en un estudi quantitatiu i qualitatiu de la situació de l'entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Tanmateix, l'Auditoria Retributiva representa un estudi concret en matèria salarial segons llocs de treball d'igual valor.

Aquest proporciona informació sobre l'estructura organitzativa de l'Entitat i de la situació de les persones que treballen a aquesta, la seva participació en tots els processos i les seves necessitats, amb l'objectiu de saber el grau de compliment del principi d'igualtat d'oportunitats a l'empresa.

La finalitat última del diagnòstic d'igualtat i l'auditoria retributiva és servir de base per a la realització del Pla d'Igualtat.

Elaboració del Pla – Un cop el diagnòstic d'igualtat s'ha executat i seguint els resultats amb relació als desequilibris i/o desigualtats a corregir o millorar, s'establiran dos tipus d'objectius:

- *Objectius generals* – són els objectius a llarg termini, poden servir com a referència durant el procés i es compliran amb el desenvolupament del Pla amb general.
- *Objectius específics* – són els objectius concrets a curt termini, que es concreten per actuar sobre els paràmetres concrets de desigualtat detectats en l'organització. Aquests hauran de ser coherents amb els generals.

Una vegada fixats els objectius, s'elaborarà i es negociarà un pla d'actuacions on es determinaran les accions i mesures que s'han d'adoptar per garantir i promoure la igualtat entre dones i homes en l'organització i es farà d'acord amb la informació i els resultats que s'han obtingut del diagnòstic.

El programa d'actuació entre d'altres recull, per a cadascuna de les matèries que figuren establertes en l'article 46.2 de la LO 3/2007 de 22 Març, l'article 1.2 del RDL 6/2019 d'1 Març i el Manual per l'elaboració del Pla d'Igualtat.

En aquest s'establiran les accions i mesures per aconseguir els objectius, els indicadors, les persones o grups responsables i els terminis establerts d'execució.

Registre del pla – Inscripció del Pla d'Igualtat en el Registre de l'autoritat laboral competent, completant les dades estadístiques en el model corresponent.

Execució i implantació – En aquesta fase es procedeix a executar les accions previstes en la fase anterior i a realitzar un seguiment i control de l'aplicació de les mesures establertes en el Pla d'Igualtat.

Seguiment i avaluació – Després de la implementació del Pla i de les accions, s'ha d'avaluar amb l'objectiu de conèixer el grau de compliment del mateix i de l'aplicació de les mesures proposades a través de la Comissió Paritària d'Igualtat.

Aquest seguiment i avaluació s'estructura en:

- *Seguiment del Pla* – és el seguiment de les diferents accions de forma detallada per tal de determinar-ne la implementació, els resultats i els aspectes a millorar.

- *Avaluació del Pla* – l'objectiu principal de l'avaluació és valorar si les accions dissenyades i executades són adequades. Es basa en tres eixos: l'avaluació de resultats, l'avaluació del procés i l'avaluació de l'impacte.

El marc temporal de la dita avaluació i seguiment serà definit per les parts durant la negociació o l'especificat per cada acció.

2.3 Principis que regeixen el Pla d'Igualtat

El Pla d'Igualtat es regeix pels següents principis:

Adoptant la transversalitat de gènere com un dels seus principis rectors i una estratègia per fer efectiva la igualtat entre dones i homes.

De naturalesa correctora i preventiva, pretenent així eliminar discriminacions futures per raó de sexe.

És dinàmic i està obert a canvis i noves mesures en funció de les necessitats que es vagin detectant a conseqüència del seu seguiment.

És un compromís de l'empresa que farà ús dels recursos humans i materials necessaris per a la seva implantació, seguiment i avaluació.

La participació i el diàleg com a principi i eina de treball de totes les parts.

2.4 Definicions

Per assegurar el correcte enteniment es traslladen aquí les definicions contingudes en la Llei Orgànica d'Igualtat (LO 3/2007 de 22 març) efectiva entre dones i homes d'expressions que seran contingudes en el present document.

Qualsevol altra definició inclosa a la Llei Orgànica i no reproduïda en aquest document també és aplicable així com les que apareguin en la resta de legislació sobre la matèria.

Principi d'Igualtat de tracte entre dones i homes (Art. 3 LO 3/2007)

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.

Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, i en les condicions de treball (Art.5 LO 3/2007)

El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en el de l'ocupació pública, s'ha de garantir en els termes que preveu la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, fins i tot a la persona treballadora per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els membres exerceixin una professió concreta inclosa les prestacions concedides per aquestes.

Discriminació directa i indirecta (Art.6 LO 3/2007)

Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres, posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

En qualsevol cas es considerarà discriminatòria qualsevol ordre de discriminar, directament o indirectament, per raó de sexe.

Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe (Art.7 LO 3/2007)

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Es considerarà en tot cas discriminatori l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

Discriminació per embaràs o maternitat (Art.8 LO 3/2007)

Constitueix discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

Indemnitat enfront de represàlies (Art.9 LO 3/2007)

També es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona a conseqüència de la presentació per part seva de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol classe, 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 (Art.10 LO 3/2007)

Els actes i les clàusules dels negocis jurídics que es constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideren nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitats a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin reals, efectives i proporcionades al perjudici sofert, així com, si s'escau, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que previngui la realització de conductes discriminatòries.

Accions positives (Art.11 LO 3/2007)

Per tal de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar les mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Aquestes mesures, que seran d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

Tutela jurídica efectiva (Art.12 LO 3/2007)

Qualsevol persona podrà demanar dels tribunals la tutela del dret a la igualtat d'acord amb el que estableix l'article 53.2 de la Constitució, fins i tot després de la finalització de la relació en què suposadament s'ha produït la discriminació.

Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva (Art.43 LO 3/2007)

D'acord amb el que estableix legalment, mitjançant la negociació col·lectiva es poden establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.

Drets de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral (Art.44 LO 3/2007)

Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixeran als treballadors i a les treballadores de manera que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

Igualtat de remuneració per treballs d'igual valor. (Art.28 Estatut dels Treballadors)

L'empresari està obligada a pagar per la prestació d'un treball del mateix valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i qualsevol que sigui la naturalesa d'aquesta, salarial o extrasalarial, sense que pugui produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

Víctima de violència de gènere (Art. 1.1 LO 1/2004)

La Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la Violència de Gènere, en el seu article 1.1, defineix la violència de gènere com aquella que, «com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes per part de qui són o hagin estat els seus cònjuges o de qui estan o hagin estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, fins i tot sense convivència», i «comprèn tot acte de violència física i psicològica, incloses les agressions a la llibertat sexual, les amenaces, les coaccions o la privació arbitrària de llibertat».

3. DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ

El diagnòstic de situació que ha servit com a base per l'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat, és el resultat de l'anàlisi de diferents aspectes qualitius i quantitius. A la vista del diagnòstic de situació, la Comissió d'Igualtat ha elaborat el document del Pla d'Igualtat, sobre la base d'uns objectius definits.

L'informe de Diagnòstic complet s'exposa a continuació per secció.

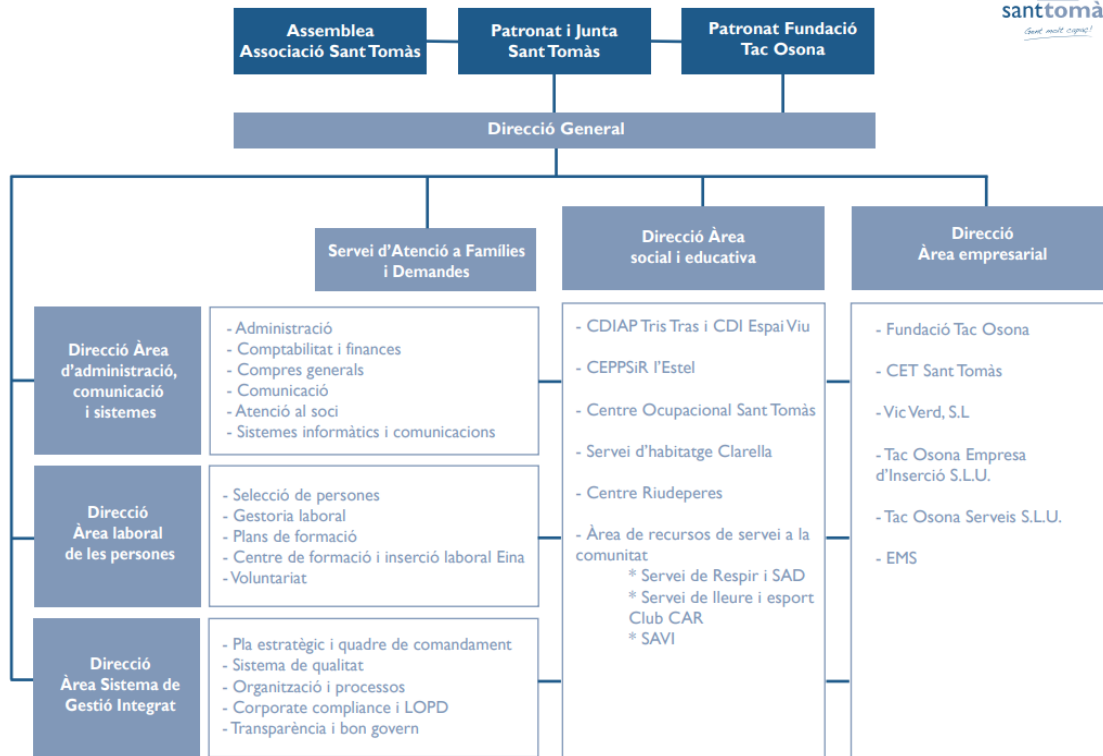
3.1 Característiques de l'empresa i estructura organitzativa

El màxim òrgan decisor de la Fundació és el patronat, escollit pel conjunt de socis de l'Entitat. El patronat (format per representants dels familiars dels usuaris dels diferents serveis, representants d'administracions públiques locals i institucions i representants de la societat civil), té les funcions de representació legal i de gestió.

Alhora, el patronat delega les funcions de gestió al Director General de l'Entitat. El Director General compta amb la col·laboració d'un comitè directiu format pel director de l'àrea assistencial, el director de l'àrea empresarial i de qualitat, el director de l'àrea laboral de les persones i el director de l'àrea d'administració, comunicació i sistemes.

Cada servei compta amb un director/a i té autonomia de funcionament en les seves àrees de competència i des del Departament de Serveis Centrals es gestionen tots els aspectes transversals de l'Entitat: Administració, Comunicació i Sistemes, Recursos Humans i Qualitat.

ORGANIGRAMA




3.2 ANÀLISI DELS INDICADORS

Aquest apartat inclou els resultats de l'anàlisi dels indicadors de cada un dels àmbits de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

A continuació, es detallen en format fitxa cada un dels indicadors dels diferents àmbits d'actuació analitzats. Per tal d'avaluar cada indicador seguint una escala simple i intuïtiva, s'ha utilitzat una escala de tres colors, que permeten conèixer l'estat de la situació d'una manera més visual segons el color assignat:

■ Indica que la situació o l'aspecte que es pretén valorar amb l'indicador és molt poc satisfactòria i que l'empresa hauria de dissenyar i implantar accions per millorar-la.

■ Indica que s'està portant a terme alguna acció o que hi ha un esforç o una voluntat per millorar l'aspecte que es valora amb l'indicador. Tanmateix, la situació no és satisfactòria i cal seguir treballant per millorar-la.

 Indica que la situació o l'aspecte relacionat amb l'indicador és satisfactori des del punt de vista de la igualtat d'oportunitats i que, en principi, no és necessari dissenyar accions específiques, no obstant es poden establir accions per millorar.

3.1. ÀMBIT 1. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Codi	1.1
Descripció	Existència d'un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat d'oportunitats a l'organització
Dades	La Direcció de recursos humans juntament amb una tècnica del mateix departament són responsables de la gestió de la igualtat d'oportunitats dins Sant Tomàs. Tot i que es promou de manera centralitzada des de Serveis Centrals caldrà incorporar en aquest treball la comissió d'igualtat
Diagnosi	Àmbar
Valoració	Actualment la gestió d'igualtat d'oportunitats de serveis centrals es porta des de l'àrea laboral de les persones, però es important crear la comissió d'igualtat per poder anar desenvolupant i fent seguiment del les accions del pla d'igualtat.
Observacions	L'existència d'aquesta comissió és molt important per a la implantació de les accions i per vetllar i garantir la igualtat d'oportunitats i servir de canal vehicular.

Codi	1.2
Descripció	Existència d'una cultura on es fomenta i facilita la igualtat d'oportunitats
Dades	La voluntat i línia de treball des de la Direcció de la fundació, i el Departament de Recursos humans, es basa en impulsar la igualtat d'oportunitats, actuant com a model per a la resta de persones que formen la fundació. La visió i valors de la fundació fomenten la igualtat d'oportunitats, ja que és una entitat social dedicada a millorar la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual.

	<p>Tot i així, a l'entitat no es fa publicitat explícitament ni de manera visible del compromís envers la igualtat d'oportunitats entre dones i homes ja que no es parla explícitament d'igualtat d'oportunitats.</p> <p>Afegir que la fundació contempla en la seva estratègia la responsabilitat social, un dels aspectes de la qual és el foment de la igualtat d'oportunitats.</p>
Diagnosi	Àmbar
Valoració	Tot i que la línia de treball des de la Direcció i el Departament de Recursos humans es basa en impulsar la igualtat d'oportunitats, caldria incloure de manera explícita aquest compromís tant per als treballadors/es com per a la resta de grups d'interès.
Observacions	

Codi	1.3
Descripció	Pressupost assignat per portar a terme el conjunt d'accions previstes al pla d'igualtat d'oportunitats
Dades	Amb la implantació del pla d'igualtat d'oportunitats, la fundació garantirà i assignarà els recursos necessaris per assegurar el desenvolupament de les diferents accions.
Diagnosi	Ambar
Valoració	Es valora positivament que l'entitat garanteixi els recursos econòmics i d'estructura (dedicació del personal) pel desenvolupament del projecte d'igualtat d'oportunitats.
Observacions	

3.2. ÀMBIT 2. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL

Codi	2.1
Descripció	Comunicació dels compromisos presos en matèria d'igualtat d'oportunitats als grups d'interès externs
Dades	<p>La fundació no ha comunicat els compromisos presos en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes als grups d'interès externs de l'entitat (ciudadà, societat, clients, proveïdors i empreses subcontractades i altres grups que tingui identificats).</p> <p>Tot i que la política de Recursos Humans de l'entitat contempla el principi de "Implantar una política de responsabilitat social, dissenyant i implantant un pla d'igualtat d'oportunitats amb l'objectiu de treballar per a la no discriminació i facilitar la conciliació de la vida familiar i laboral"; no s'ha emès cap comunicat extern ni del compromís ni de l'inici del projecte. Aquesta comunicació està prevista un cop aprovat i es comenci a desenvolupar el pla d'acció.</p> <p>Considerar que amb l'inici d'aquest projecte és quan s'ha establert un compromís formal envers la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.</p>
Diagnosi	Vermell
Valoració	<p>Es valora negativament la no comunicació dels compromisos presos en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes als grups d'interès externs. Tot i així, tenint en compte el desenvolupament d'aquest projecte, és a dir, el disseny i posterior implantació del pla, serà quan es faran comunicacions específiques en aquest sentit.</p> <p>Per la difusió del compromís cal utilitzar els altres canals de comunicació i diàleg existents, com per exemple, la pàgina web de l'empresa, les reunions i presentacions.</p>
Observacions	

Codi	2.2
Descripció	Participació en campanyes, esdeveniments i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats
Dades	La Fundació Sant Tomàs ha participat en esdeveniments per promoure la igualtat d'oportunitats des d'una perspectiva de gènere. Concretament des de recursos humans

	es va participar en la Jornada organitzada pel CEDO en motiu del dia internacional de la dona.
Diagnosi	Àmbar
Valoració	Es valora positivament que la Fundació hagi participat en esdeveniments i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats entre la dones i homes però cal més presència per promoure la igualtat.
Observacions	

Codi	2.3
Descripció	Igualtat d'oportunitats en el tracte amb el ciutadà, empreses proveïdores i contractades, clients, etc.
Dades	La Fundació Sant Tomàs garanteix un tracte igualitari amb la ciutadania, les empreses proveïdores i contractades, clients i les persones usuàries de l'entitat (persones amb discapacitat intel·lectual), tal i com recull en un dels punts de la seva política de Recursos Humans "Implantar una política de responsabilitat social, dissenyant i implantant un pla d'igualtat d'oportunitats amb l'objectiu de treballar per a la no discriminació i facilitar la conciliació de la vida familiar i laboral".
Diagnosi	Àmbar
Valoració	Es valora positivament el compromís de l'entitat envers un tracte igualitari i no discriminatori de la ciutadania, les empreses proveïdores i contractades, clients i les persones usuàries (persones amb discapacitat intel·lectual), tal i com queda recollit en els valors de l'entitat i la política de RRHH.
Observacions	Tot i això, cosa que - en la majoria de casos- no es fa actualment, les empreses proveïdores es podrien seleccionar fent un procés de selecció tenint en compte criteris socials, per exemple que l'empresa disposi d'un pla d'igualtat o de mesures per fomentar la igualtat d'oportunitats.

3.3. ÀMBIT 3. COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

Codi	3.1
Descripció	Comunicació dels compromisos presos en matèria d'igualtat d'oportunitats als grups d'interès interns
Dades	<p>A l'inici del projecte per a l'elaboració del pla d'igualtat, l'entitat ha informat al representant dels treballadors la seva voluntat d'elaborar un pla d'igualtat d'oportunitats, sol·licitant la seva participació i col·laboració.</p> <p>Una vegada elaborat el pla d'igualtat hi ha el compromís per part de la fundació de fer-ne difusió per tal que els grups d'interès interns coneguin els compromisos presos en matèria d'igualtat i que a la vegada informats de les accions que es portaran a terme en matèria d'igualtat. El pla d'igualtat es penjarà a la pàgina web de l'entitat i s'informarà a tothom a través dels canals interns de comunicació.</p>
Diagnosi	Àmbar
Valoració	S'ha de fer difusió del pla d'igualtat a través de la pàgina web de l'entitat i d'informar a tothom a través dels canals de comunicació interns, com per exemple, el manual d'acollida, el blog informatiu, etc.
Observacions	L'objectiu és informar al conjunt de l'equip humà de l'existència i l'evolució de la implantació del pla d'igualtat d'oportunitats. En aquest sentit, existeix la possibilitat de crear una icona o logotip identificador del projecte per a la igualtat d'oportunitats.

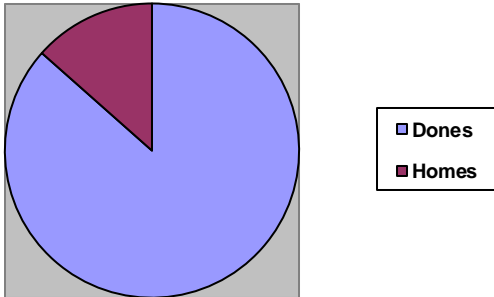
Codi	3.2
Descripció	Igualtat d'oportunitats en la imatge de l'organització
Dades	<p>A la Fundació Sant Tomàs no hi ha uns criteris clars de comunicació i imatge no sexista.</p> <p>No obstant, es procura que els documents que s'elaboren i utilitzen (protocols, convenis, contractes de treball...) tinguin en compte aquests aspectes.</p>
Diagnosi	Àmbar

Valoració	És necessari una revisió sistemàtica de tota la documentació de l'empresa (fulls, impresos, formularis, etc.) i en aquella generada per la direcció per garantir la igualtat en el llenguatge i la imatge (per exemple, en la composició de les persones que presideixen un acte oficial, fotografies d'actes oficials, pàgina web...).
Observacions	

Codi	3.3
Descripció	Existència, distribució i difusió d'una guia de llenguatge neutre. Neutralitat en el llenguatge.
Dades	<p>No existeix una guia de llenguatge neutre ni tampoc existeix una normativa respecte el llenguatge no sexista en la documentació que es genera. No obstant, en la redacció de documents (anuncis i altra documentació interna) es té cura de que el llenguatge sigui neutre.</p> <p>S'observa que en els documents corporatius existents no hi ha un ús del tot neutre del llenguatge, per exemple, política, protocols, pàgina web.</p> <p>Tot i això, des del departament de comunicació de la fundació es vetlla per la neutralitat en el llenguatge a l'hora de generar escrits corporatius.</p>
Diagnosi	Àmbar
Valoració	<p>Es valora negativament la no existència d'una guia de llenguatge neutre, ja que aquesta seria útil per a unificar criteris, utilitzar una terminologia neutre i promoure la igualtat de gènere tant en les comunicacions com en la imatge de l'empresa.</p> <p>De totes maneres, es valora positivament la voluntat, sobretot del departament de comunicació qui elabora tots els documents, notícies, ... de fer-ho amb un llenguatge neutre.</p>
Observacions	Caldria una revisió sistemàtica de tota la documentació de l'organització (fulls, impresos, formularis,...) i de la generada per a la direcció de l'empresa per així garantir la neutralitat en el llenguatge i la imatge.

3.4. ÀMBIT 4. REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL

Codi	4.1
Descripció	Registre sistemàtic de les dades i informació al personal sobre dades de la plantilla
Dades	<p>La Fundació Sant Tomàs disposa d'un registre sistemàtic de dades segregades per gènere que permeten conèixer quina és la presència d'homes i dones a l'entitat, en els diferents llocs de treball, centres, grups professionals, etc..</p> <p>No obstant, tot i haver-hi diferències significatives actualment no s'analitzen les causes ni es prenen mesures per resoldre-les.</p>
Diagnosi	Verd
Valoració	Es valora positivament que l'entitat disposi de dades actualitzades i sistematitzades segregades per gènere. De totes maneres, al detectar diferències significatives seria convenient analitzar les causes d'aquestes i prendre mesures. També seria convenient fer una difusió d'aquest tipus d'informació entre el personal perquè coneguessin la realitat de l'entitat.
Observacions	

Codi	4.2						
Descripció	Quantitat d'homes i dones a la fundació						
Dades	<p>En el moment de fer la diagnosi de la Fundació Sant Tomàs hi ha havia 315 dones i 49 homes treballant als serveis que formant part de la Fundació Sant Tomàs.</p>  <table border="1"><thead><tr><th>Gènere</th><th>Quantitat</th></tr></thead><tbody><tr><td>Dones</td><td>315</td></tr><tr><td>Homes</td><td>49</td></tr></tbody></table>	Gènere	Quantitat	Dones	315	Homes	49
Gènere	Quantitat						
Dones	315						
Homes	49						

Diagnosi	Àmbar
Valoració	<p>La plantilla de la fundació està fortament feminitzada amb un 86,53% dels llocs de treball ocupats per dones.</p> <p>Es valora negativament que no s'estiguin realitzant accions per corregir la sobrepresentació de les dones i/o homes en determinats llocs de treball i/o centres per assolir la paritat. Val a dir, però, que aquest és un fet directament relacionat amb l'oferta i la demanda del mercat laboral en el qual per aquest tipus d'activitats, de caire social i assistencial, hi ha més oferta de dones que d'homes.</p>
Observacions	<p>La presència equilibrada de dones i homes consisteix en què cap dels dos gèneres signifiqui més del 60% ni menys del 40%.</p> <p>Cal tenir en compte que la major part dels llocs de treball del sector de l'atenció a persones dependents (àmbit sociosanitari) han estat tradicionalment i històricament ocupats majoritàriament per dones. És per aquest motiu que serà difícil equilibrar la presència de dones i homes en segons quines categories.</p>

Codi	4.3					
Descripció	Distribució de dones i homes segons categories professionals					
Dades						
	Categoria professional	Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total %
	Director general		0	1	0,27	1 0,27
	Director/a	8	1,92	5	1,37	13 3,57
	Tècnic/a de grau superior	11	3,29	1	0,27	13 3,57
	Tècnic/a de grau mig	17	4,67	0	0	17 48,62
	Cap de producció	1	0,27	0	0	1 0,27
	Cap d'administració	1	0,27	0	0	1 0,27
	Cap de taller	1	0,27	1	0,27	2 0,54
	Encarregat	2	0,54	3	0,82	5 1,37
	Coordinador	5	1,37	0	0	5 1,37
	Educador	8	2,19	2	0,54	10 2,74
	Mestre/a	24	6,59	0	0	24 6,59

Mestre taller	2	0.54	2	0.54	4	1.09
Logopeda	8	2.19	0	0	8	2.19
Psicòleg/a	15	4.12	0	0	15	4.12
Pedagog/a	2	0.54	0	0.00	2	0.54
Fisioterapeuta	12	3.29	1	0.27	13	3.57
Treballador social	4	1.09	0	0	4	1.09
Monitor ocupacional	22	6.04	1	0.27	23	6.31
Oficial primera	4	1.09	4	1.09	8	2.19
Oficial segona	13	3.57	1	0.27	14	3.83
Oficial administrativa 2ª	1	0.27			1	0.27
Monitor pati/menjadador	1	0.27			1	0.27
Auxiliar tècnic educatiu	117	32.14	8	2.19	125	34.34
Auxiliar Serveis Generals	6	1.64	0		6	1.64
Especialista 1ª	6	1.64	2	0.54	8	2.19
Especialista 2ª	1	0.27	1	0.27	2	0.54
Especialista 3ª	3	0.82			3	0.82
Xofer 1ª			1	0.27	1	0.27
Xofer 2ª			1	0.27	1	0.27
Vetllador	7	1.92	2	0.54	9	2.47
Peó	12	3.29	12	3.29	24	6.59
Estudiant	1	0.27			1	0.27
TOTAL	315	86.53%	49	13.46%	364	100%

A la Fundació Sant Tomàs, i a la majoria d'entitats del sector d'atenció a la dependència, existeix una relació directa entre el grup professional i el gènere. Per inèrcia i condicions del mercat laboral, a la major part de categories hi predomina el col·lectiu femení.

Diagnosi

Àmbar

Valoració

En general, totes les categories professionals estan fortament feminitzades.

Pel que fa a les causes o motius de la forta presència de dones a l'entitat, es deuen bàsicament a les condicions del mercat laboral, el qual per determinades categories està

fortament feminitzat, és a dir, hi ha més oferta de dones que d'homes. Afegir que les causes no es deuen al procés de selecció, ja que tal i com està establert s'assegura la paritat al llarg de tot el procés.

Es valora negativament que en algunes categories més del 60% de les persones que la formen siguin homes o bé dones.

Caldrà treballar per aconseguir una presència equilibrada dels dos gèneres en aquestes categories.

Observacions Considerar que hi ha llocs de treball que tradicionalment i històricament han estat ocupats majoritàriament per dones o bé per homes. És per aquest motiu que serà difícil equilibrar la presència de dones i homes en segons quines categories.

Codi	4.4						
Descripció	Distribució de dones i homes per serveis						
Dades							
	Grup d'edat	Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total	% Total
	CDIAP I ESPAI VIU	24	100	0	0	24	6.5
	ESCOLA ESTEL	53	91.3	5	8.62	58	15.9
	CENTRE OCUPACIONALS	37	86.04	6	13.9	43	11.81
	LLARS	55	100	0	0	55	15.06
	RESIDÈNCIA I CENTRE DE DIA	71	92.20	6	7.78	77	21.15
	EINA	12	0	0	0	12	3.29
	RESPIR I CAR	14	82.35	3	17.64	17	4.67
	SAFD	1	100	0	0	1	0.27
	SERVEIS CENTRALS	14	77.7	4	22.2	18	4.94
	CET TAC OSONA	36	61	23	39	59	16.20
	TOTAL	315		49		364	100%
Diagnosi	Vermell						

Valoració	A cada centre hi ha una forta presència del col·lectiu femení. Hi ha serveis com Llar i Eina que només hi ha dones. l'entitat. Caldria incorporar personal masculí en alguns serveis.
Observacions	

Codi	4.5						
Descripció	Distribució de dones i homes per grups d'edat						
Dades			%		%		%
	Grup d'edat	Dones	Dones	Homes	Homes	Total	Total
	16 a 17 anys	4	1.09	2	0.54	6	1.63
	18 de 24 anys	65	17.80	6	1.64	71	19.44
	De 25 a 44 anys	141	38.73	16	4.39	157	43.13
	De 45 a 64 anys	105	28.84	25	6.86	130	35.71
	Més de 65 anys						
	TOTAL	315		49		364	100%
Diagnosi	Verd						
Valoració	A cada un dels grups d'edat hi ha una forta presència del col·lectiu femení, degut bàsicament a la presència majoritària de dones al conjunt de l'entitat.						
Observacions							

Codi	4.6						
Descripció	Distribució de dones i homes segons nivell de formació màxima						
Dades			%		%		%
	Nivell de formació màxima	Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total	% Total
	EGB	34	87,2%	5	12,8%	39	13,1%
	ESO	4	100%	0	0%	4	1,3%
	BUP	5	100%	0	0%	5	1,7%
	Batxillerat	7	63,6%	4	36,4%	11	3,7%
	FPI	8	88,9%	1	11,1%	9	3,0%
	FPII	8	100%	0	0%	8	2,5%
	Cicle formatiu de grau mitjà	24	82,8%	5	17,2%	29	9,7%

Cicle formatiu de grau superior	23	85,2%	4	14,8%	27	9,1%
Diplomatura	79	88,8%	10	11,2%	89	30,0%
Llicenciatura	44	89,8%	5	10,2%	49	16,5%
Post grau	16	100%	0	0%	16	5,4%
Màster	12	100%	0	0%	12	4,0%
TOTAL	263	%	34	%	297	100%

Diagnosi

Verd

Valoració

Hi ha una forta presència femenina en tots els nivells d'estudis, d'acord amb la feminització de la plantilla de l'entitat.

Observacions

Codi

4.7

Descripció

Proporció de les dones en els òrgans de govern, comitè de direcció, càrrecs de responsabilitat i comitè d'empresa

Dades

	Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total	%Total
Patronat	9	37.5	15	62.5	24	63.8
Direcció general	0	0	1	100	1	2.63
Comitè direcció	1	20	4	80	5	13.1
Directors serveis	7	87.5	1	12.5	8	21.05
TOTAL	17		21		38	100%

En el darrers anys ha incrementat el nombre de dones que ocupen càrrecs de responsabilitat, per exemple es pot observar que el 87.5% dels directors de serveis son dones.No obstant, continua havent una major presència d'homes en la direcció general i el comitè de direcció i patronat. .La Fundació Sant Tomàs busca sempre els millors professionals per a cada lloc de treball, de manera que el fet que la dona ocupi un càrrec de responsabilitat no es planteja com un problema.

Diagnosi	Àmbar
Valoració	Es valora positivament l'increment de dones en càrrecs de direcció i/o de responsabilitat durant els últims anys, tot i això segurament també va acompanyat de la seva majoritària presència a la plantilla de l'entitat. No obstant, tenint en compte que l'entitat té una plantilla molt feminitzada s'hauria de promoure la incorporació i/o promoció de més dones als òrgans de govern per tal d'arribar a un equilibri entre els dos sexes en aquestes posicions.
Observacions	

3.5. ÀMBIT 5. PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Codi	5.1 (selecció i promoció)
Descripció	Definició d'instruments o sistemàtiques de selecció i promoció interna neutres
Dades	<p>A l'entitat existeixen instruments i sistemàtiques de selecció i promoció interna neutres.</p> <p>L'oferta del lloc de feina està en funció de les característiques de la feina que s'ha de fer i no del sexe que el pugui ocupar. L'oferta es fa pública a través de les convocatòries internes o bé a la borsa de treball. A més, es procura que els grups professionals i les ofertes dels llocs de feina siguin neutres independentment del sexe i que presentin un llenguatge no sexista. En el procediment de selecció de personal, depenent del lloc de treball, s'utilitzen majoritàriament entrevistes, i en alguns perfils proves escrites (psicotècnics, estudis grafològics).</p> <p>La selecció de tot el personal es fa des del Departament de Recursos Humans, ja que hi ha una persona responsable de selecció (dona). Aquesta persona els professionals que més encaixen al lloc de treball i les presenta a les persones responsables de cada servei (direcció / caps de producció / responsables tècnics) els quals prendran la decisió final.</p> <p>La gestió de l'equip humà de l'entitat es basa en la no discriminació i la igualtat d'oportunitats entre tot el personal. L'objectiu principal és assegurar la incorporació de personal professional que estigui sensibilitzat i vulgui treballar per millorar la qualitat de</p>

	<p>vida de les persones amb discapacitat intel·lectual, prenent com a guia bàsica els valors que l'entitat ha assumit com a propis, el respecte a la persona, la proximitat, la implicació i compromís, el treball en equip, la integritat, la iniciativa i la millora contínua.</p> <p>Així, la tasca prèvia a la selecció passa per definir minuciosament les competències necessàries per tal d'aconseguir l'adequació idònia persona/lloc. En la decisió final es prioritzen aquells candidats que reuneixen els requisits de l'anàlisi del lloc de treball a cobrir, posant especial èmfasi a la formació, experiència, competències professionals i ala motivació per treballar a l'entitat.</p> <p>Afegir que en igualtat de condicions es prioritza la promoció interna. La sistemàtica de promoció és a través de convocatòria interna i en cap cas s'especifica condició de gènere masculí o femení.</p>
Diagnosi	Verd
Valoració	Es valora positivament la neutralitat existent al llarg del procés de selecció de personal així com en la promoció interna.
Observacions	

Codi	5.2 (selecció)
Descripció	Proporció de dones i homes entre les persones que es presenten a processos de selecció i entre les que guanyen el lloc de treball
Dades	No hi ha un registre de la proporció d'homes i dones que es presenten als processos de selecció i que guanyen el lloc de treball. Les seleccions, els candidats entrevistats i la persona seleccionada per cada lloc de treball queden registrats a la base de dades de Recursos Humans però no hi ha un registre de la proporció en general.
Diagnosi	Àmbar
Valoració	Es creu convenient registrar el número de dones i homes que es presenten als processos de selecció i la proporció d'homes i dones que guanyen el lloc de treball. No obstant, en funció de les dades que es tenen sobre les persones entrevistades per cada selecció i la persona que guanya el lloc de treball podem concloure que la proporció d'homes i dones que es presenten als processos de selecció depèn molt del lloc de treball que s'ofereix. Tenint en compte els serveis que formen la fundació i la seva naturalesa, majoritàriament les que es presenten en els processos de selecció son dones.

	Per tant, podríem dir que no hi ha una discriminació per raó de sexe en la selecció de personal, sinó que hi ha llocs de treball que tradicionalment han estat ocupats per un dels dos sexes i per tant, el mercat laboral també compta amb més professionals d'aquest gènere cosa que condiciona les probabilitats de que la persona que aconseguixi el lloc de treball sigui una dona o un home.
Observacions	Considerar que per segons quins llocs de treball el mercat laboral compta amb més professionals de gènere femení que masculí, però també hi ha excepcions.

Codi	5.3 (promoció)
Descripció	Existència de mesures específiques i concretes perquè les dones es promocionin dins la fundació.
Dades	<p>A la fundació no existeixen mesures específiques en aquesta direcció. Les dones tenen el mateix dret a promocionar-se que els homes, ni menys ni més. Les promocions no van vinculades al gènere dels professionals, sinó al professional amb millor idoneïtat pel lloc de treball, sigui home o dona. La sistemàtica de promoció és a través de convocatòria interna i amb la borsa de treball i en cap cas s'especifica condició de gènere masculí o femení.</p> <p>Per les característiques de l'organització no és necessari desenvolupar campanyes ni es proposa cap incentiu per sensibilitzar les dones per a la seva promoció laboral dins l'entitat, atès que són el col·lectiu majoritari.</p> <p>Cal eliminar qualsevol barrera que limiti l'ascens laboral en tots els llocs de treball (sostre de vidre)</p>
Diagnosi	Verd
Valoració	Es valora positivament que la sistemàtica de promoció interna sigui totalment neutre.
Observacions	

Codi	5.4 (promoció)
Descripció	Proporció de dones i homes entre les persones que es presenten a processos de promoció i entre les que guanyen el lloc de treball

Dades	Tenint en compte que el 86.53% de la plantilla de la fundació son dones, la seva presència hi és en pràcticament tots els processos de promoció.
Diagnosi	Àmbar
Valoració	<p>A la Fundació Sant Tomàs s'intenta ocupar cada lloc de treball amb el millor professional, és per això que quan s'ha de promocionar a algú no es fa tenint en compte si és home o dona.</p> <p>Tot i que durant els últims anys, ha augmentat el número de dones en llocs de treball de direcció, el percentatge d'homes en aquests llocs continua sent major. És per això, que seria convenient continuar fomentant la promoció de dones en aquests llocs de treball.</p>
Observacions	

Codi	5.5 (formació)																				
Descripció	Distribució de l'assistència a formació entre dones i homes, segons tipologia de formació																				
Dades	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Dones</th> <th>% Dones</th> <th>Homes</th> <th>% Homes</th> <th>Total</th> <th>%Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Participants formació gestionada per Fundae (bonificada)</td> <td>269</td> <td>88.19</td> <td>36</td> <td>11.8</td> <td>305</td> <td>13.1</td> </tr> </tbody> </table> <p>El 88.09% de les formacions hi participen dones. Aquestes dades és un reflex de la proporció de dones i homes que tenim a la fundació.</p> <p>Les formacions a les que s'assisteix estan relacionades amb les activitats de treball que es porten a terme a la fundació i per tant, l'assistència dependrà del lloc de treball que ocupa cada persona.</p>								Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total	%Total	Participants formació gestionada per Fundae (bonificada)	269	88.19	36	11.8	305	13.1
	Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total	%Total															
Participants formació gestionada per Fundae (bonificada)	269	88.19	36	11.8	305	13.1															
Diagnosi	Verd																				
Valoració	La fundació promou la formació entre els professionals sense fer discriminacions de gènere, ja que un dels punts del pla estratègic de l'entitat és: "Potenciar el desenvolupament i la formació de les persones, és a dir, definir un pla de formació continuada relacionada en l'àmbit competencial de cadascun dels professionals de l'entitat, actuals i futurs, i dotar-lo pressupostàriament".																				

	Es tenen registre d'homes i dones amb la formació bonificada.
Observacions	

Codi	5.6 (formació)
Descripció	Desenvolupament professional (adaptació i temporització formació, política de desenvolupament, avaluació de rendiment)
Dades	<p>En els cursos de formació que ofereix l'entitat no és necessari que hi hagi una proporció equitativa entre el nombre de dones i d'homes seleccionats perquè els cursos s'ofereixen pels diferents departaments o àrees, serveis...</p> <p>La formació impartida s'adapta a les necessitats competencials de cadascun/a. Atès que la major part de professionals de la fundació són dones, la participació en el pla de formació és majoritàriament del gènere femení.</p> <p>Referent a la temporalització dels cursos, la majoria de vegades tenen en compte la disponibilitat horària dels i les professionals.</p> <p>En algun servei s'han definit els plans de carrera del personal, però en la majoria d'ells no estan definits. De totes maneres, el desenvolupament de la carrera professional ve determinat per la pròpia categoria professional a la que pertany cada persona i per tant es tracta igual independentment del gènere.</p> <p>En alguns serveis existeix un sistema neutre d'avaluació del rendiment a través de l'avaluació de competències que garanteix l'objectivitat i la no discriminació. Aquest sistema d'avaluació de l'acompliment i el sistema d'avaluació del rendiment, permet una orientació de la direcció de persones dins l'entitat.</p>
Diagnosi	Àmbar
Valoració	<p>Es valora positivament que en la temporització dels cursos es tingui en compte, la majoria de vegades, la disponibilitat horària del personal.</p> <p>També que en alguns serveis de la fundació hi hagi implantat un sistema d'avaluació de l'acompliment i d'avaluació del rendiment orientat a la direcció de persones, independentment del gènere, però aquest sistema s'hauria de poder aplicar a tots els serveis, ja que en aquests no s'utilitza cap sistema d'avaluació de l'acompliment o del rendiment dels professionals.</p>
Observacions	

3.6. ÀMBIT 6. RETRIBUCIÓ

Codi	6.1
Descripció	Proporció de dones i homes per nivells retributius i categories professionals (informació detallada en el registre retributiu)
Dades	<p>La retribució es fixa o determina en funció del lloc de treball i el conveni independentment del gènere, és a dir, no per la persona que l'ocupa sigui home o dona. Se segueixen les taules salarials del conveni que s'aplica a cada servei.</p> <p>A l'entitat els salaris més elevats són cobrats per homes, ja que com s'ha comentat anteriorment, formen la direcció general i gran part del comitè de direcció.</p> <p>En general, no es detecten diferències salarials entre dones i homes en igualtat de funcions i responsabilitat.</p>
Diagnosi	Verd
Valoració	<p>Es valora positivament que la retribució es determini en funció del lloc de treball independentment del gènere, i que se segueixin les taules salarials dels convenis.</p> <p>Caldrà estudiar l'auditoria retributiva per si es detecta al tenir informació més detallada alguna bretxa.</p>
Observacions	

Codi	6.2
Descripció	Assignació dels llocs de treball a grups professionals basat en un sistema de valoració de llocs de treball neutre
Dades	<p>L'assignació de llocs de treball a grups professionals es basa en un sistema de valoració de llocs de treball neutre. A més, en la majoria de llocs de treball subvencionats pel departament de serveis socials va vinculada als requisits de titulació que marca el conveni i convocatòria.</p>
Diagnosi	Verd
Valoració	<p>Es valora positivament que l'assignació de llocs de treball a grups professionals es basi en un sistema de valoració de llocs de treball neutre i que ens els casos de professionals</p>

que realitzen tasques d'atenció directa es tingui en compte el què marca la resolució de l'ICASS.

Observacions

3.7. ÀMBIT 7. ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ

Codi	7.1
Descripció	Existència de mecanismes per identificar l'assetjament, així com sistemàtiques per presentar i resoldre queixes i denúncies. Existència i difusió de criteris per identificar l'assetjament de qualsevol tipus
Dades	L'entitat té elaborat un protocol d'actuació per casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. El protocol està penjat a la pàgina web però no tot el personal coneix els criteris per identificar l'assetjament sexual per raó de gènere i tampoc coneix les mesures disciplinaries i punitives que hauria d'assumir la persona responsable d'una conducta d'assetjament sexual. S'ha fet formació a llars però no a tota la plantilla. En el manual de benvinguda de l'entitat s'explica la seva existència.
Diagnosi	Àmbar
Valoració	Tot i que l'entitat ha elaborat el protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, es valora negativament el fet que només una part del personal conegui el procediment a seguir en el cas de ser víctimes de qualsevol tipus d'assetjament, ja que no hi ha el protocol implantat a tota la Fundació.
Observacions	

Codi	7.2
Descripció	Nombre de queixes, consultes i denúncies rebudes anualment per sexes
Dades	S'han presentat queixes, consultes en temes específics d'assetjament i actituds sexistes tot i que durant el 2022 no. El protocol ha funcionat correctament i amb eficiència.

Diagnosi	Àmbar
Valoració	Es valora positivament que no s'hagi registrat cap incident d'assetjament durant el 2022.
Observacions	Caldrà difondre el protocol perquè tothom conegui el sistema de queixes, consultes i denúncies per a temes específics d'assetjament i actituds sexistes.

Codi	7.3
Descripció	Existència d'una persona, comitè o comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar davant dels casos d'assetjament
Dades	<p>En el protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe elaborat per l'entitat però pendent de difondre, s'anomenen les següents persones de referència:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El/la director/a del servei o la persona que ell/a designi. - Direcció departament de Recursos Humans. - Tècnic/a de Prevenció de Riscos Laborals. - Un membre del comitè d'empresa

Diagnosi	Àmbar
Valoració	Caldria fer més difusió dels membres que integren la comissió per a la prevenció per tal que els treballadors/es ho coneguin. Es valora negativament que la plantilla no conegui, encara, les persones de referència en aquest sentit.
Observacions	Quan es difongui més el protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe aquesta qüestió ja quedarà resolta.

Codi	7.4
Descripció	Existència de mesures de sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori
Dades	S'han realitzat algunes accions de sensibilització en matèria d'assetjament sexual, actituds sexista i el tracte discriminatori però no a tots els serveis.
Diagnosi	Vermell

Valoració	Es valora negativament el fet que no s'hagin dut a terme campanyes de sensibilització per prevenir els casos d'assetjament moral, actituds sexistes o el tracte discriminatori a tots els serveis de la Fundació. .
Observacions	Quan es difongui el protocol contra l'assetjament sexual, aquest aspecte també quedarà resolt, si es porten a terme campanyes de sensibilització.

3.8. ÀMBIT 8. CONDICIONS LABORALS

Codi	8.1						
Descripció	Percentatge de dones i homes per tipus de contracte						
Dades	Tipus de contracte	Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total	% tipus contracte
	Indefinit	245	86.87	37	13.12	282	77.47
	Jubilació parcial	2	100	0	0	2	0.54
	Obra i servei	34	82.92	7	17.07	41	11.26
	Eventual	31	86.11	5	13.88	36	9.89
	Formació	1	100	0	0	1	0.27
	Pràctiques	2	100	0	0	2	0.54
	TOTAL	315	86.53	49	13.46	364	100
	<p>Un dels objectius de la nostra política de Recursos Humans és fomentar la contractació de persones dotades d'una personalitat i aptituds professionals que els permeti <u>desenvolupar una relació a llarg termini amb l'entitat</u>, ja que d'això en depèn la consecució dels nostres objectius. D'aquesta manera, l'entitat vetlla per l'estabilitat de la plantilla, prioritzant els contractes indefinits per sobre dels temporals i oferint unes condicions laboral òptimes per ajudar a fidelitzar-les.</p> <p>Apliquem al 100% la normativa laboral, en la qual la base és la contractació indefinida i la resta de contractacions es basa en contractes de substitució i temporals segons antiga normativa laboral. També en algun moment utilitzem contractes de formació i pràctiques lligats en alguna subvenció del SOC.</p>						
Diagnosi	Verd						
Valoració	Es valora positivament el fet que no hi hagi diferències en el tipus de contractació entre ambdós gèneres.						
Observacions							

Codi	8.2						
Descripció	Percentatge de dones i homes per tipus de jornada						
Dades	Tipus de jornada	Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total	% Tipus jornada

Completa	188	84.68	34	15.31	222	60.90
Parcial	127	89.43	15	10.56	142	39.01
TOTAL	315	86.53	34	13,46%	364	100%

Diagnosi	Àmbar
Valoració	Hi ha un percentatge superior de dones que realitzen jornades parcials. Aquesta diferència bé donada perquè actualment son les dones que sol·liciten reduccions de jornada per cura de menors.
Observacions	Serà complicat corregir aquest fet, ja que tal i com s'ha comentat en apartats anteriors, tradicionalment, el sector sociosanitari ha estat ocupat per dones.

Codi	8.3
Descripció	Percentatge de baixes voluntàries, finalitzacions contracte i acomiadaments per gènere

Tipus de baixa	Dones		Homes		Total	% Total
		% Dones		% Homes		
Baixes voluntàries	11	91.66	1	8.3	12	36.36
Baixes Disciplinaris	1	100	0	0	1	3.03
Excedències voluntàries	2	100	0	0	2	6.06
Fi contractes	15	88.23	2	11.76	17	51.15
Suspensió de contractes	0	0	1	100	1	3.03
TOTAL	29	87.87%	4	12.12%	33	100%

No hi ha diferències significatives pel que a baixes voluntàries, finalitzacions contracte i acomiadaments segons gènere. Aquests són proporcionals a la quantitat d'homes i dones del total de la plantilla.

Puntualment amb algun servei quan s'ha detectat que s'incrementa les baixes voluntàries des de l'àrea laboral de les persones s'han fet entrevistes per detectar aspectes de millora del servei.

Diagnosi	Ambar
Valoració	Es valora positivament el fet que no existeixen diferències importants en el nombre i tipologia de les baixes segons el gènere. Fer entrevista de finalització a les baixes voluntàries.

Observacions

Codi	8.4
Descripció	Críteris utilitzats per a l'assignació d'horaris a les persones
Dades	Els horaris de les persones estan directament relacionats amb el lloc de treball que ocupen i el servei en el que treballen, independentment del gènere. Així, alhora d'establir horaris prevalen els críteris de necessitats organitzatives ja que sempre s'ha d'assegurar el servei. No obstant, en casos concrets i davant de la demanda de la persona implicada es poden adaptar els horaris a les necessitats específiques de la persona, si el propi servei ho permet i aquest canvi no afecta al funcionament del centre ni en l'atenció de les persones usuàries.
Diagnosi	Verd
Valoració	Es valora positivament el fet que els horaris estiguin assignats en funció del lloc de treball, atès que no hi ha lloc per a discriminacions per raó de gènere.
Observacions	

3.9. àmbit 9. conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Codi	9.1																			
Descripció	Existència de mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral																			
Dades	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Dones</th> <th>% Dones</th> <th>Homes</th> <th>% Homes</th> <th>Total</th> <th>%Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Permisos per conciliació</td> <td>463</td> <td>93.53</td> <td>32</td> <td>6.46</td> <td>495</td> <td>13.1</td> </tr> </tbody> </table> <p>Les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que ofereix l'entitat són les que contempla la legislació i les que recull el conveni col·lectiu propi de cada servei. Ambdues han millorat en els darrers anys.</p> <p>Els professionals de la Fundació han gaudit de 495 permisos per conciliació laboral (s'exclouen les dades de professionals de l'escola Estel que actualment no es registren).</p> <p>Es pot observar que la majoria de permisos per conciliació son sol·licitat per dones.</p>							Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total	%Total	Permisos per conciliació	463	93.53	32	6.46	495	13.1
	Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total	%Total														
Permisos per conciliació	463	93.53	32	6.46	495	13.1														

	<p>En alguns serveis, d'acord amb la seva tasca, permeten més flexibilitat horària que d'altres i per tant més conciliació de la vida personal, familiar i laboral pel que fa a horaris. De totes maneres, aquells serveis en que es realitza una atenció directa a l'usuari els horaris són menys flexibles perquè s'ha de donar aquesta atenció.</p>
Diagnosi	Àmbar
Valoració	<p>Tot i que s'han fet passos dirigits a millorar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral dels i les professionals, cal seguir avançant en aquesta direcció amb mesures que cobreixin, en la mesura del possible, les necessitats de conciliació del conjunt del personal de l'entitat. La incorporació del permís de paternitat en la legislació actual és un pas endavant cap a la conciliació i la igualtat entre homes i dones. Seria important treballar des de l'àrea laboral de les persones que s'establissin uns criteris de conciliació per cada un dels servei.</p>
Observacions	

Codi	9.2
Descripció	Sol·licitud de la baixa per maternitat/paternitat i l'excedència després d'un naixement
Dades	<p>Totes aquelles persones que sol·liciten la baixa per maternitat/paternitat, el permís de paternitat o les excedències després del naixement, se'ls hi dona. És d'aplicació legal i per part de la fundació no hi ha cap tipus d'impediment.</p>
Diagnosi	Verd
Valoració	<p>Es valora positivament que per part de l'entitat no existeixi cap tipus d'impediment que dificulti gaudir d'aquestes mesures.</p>
Observacions	

3.10. ÀMBIT 10. CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN

Codi	10.1
Descripció	Condicions del lloc de treball i de recursos assignats a les dones i als homes
Dades	Les condicions del lloc de treball i els recursos assignats són els mateixos tant per les dones com pels homes. Es refereix tant a despatxos, superfície, privacitat, tipus d'il·luminació, finestres, temperatura, soroll...
Diagnosi	Verd
Valoració	Es valora positivament el fet que no hi hagi diferències entre dones i homes pel que fa a les condicions de treball i els recursos assignats a uns i altres.
Observacions	

Codi	10.2
Descripció	Adequació del lloc de treball i dels espais (sales, vestidors, lavabos, dutxes, etc.) a les característiques i necessitats de les dones
Dades	<p>En general els vestidors, lavabos... s'adeqüen a les característiques i necessitats de les dones i els homes.</p> <p>En els llocs de treball, sales i altres espais compartits no hi ha un tracte diferenciador. Per exemple, les sales de reunions s'utilitzen sense fer diferenciació de gènere, igual que els llocs de treball i equipaments que són idèntics tant si són ocupats per homes o dones.</p>
Diagnosi	Verd
Valoració	Es valora positivament l'adequació dels llocs de treball i espais a les característiques i necessitats de les dones. També la predisposició de l'entitat per adequar-los.
Observacions	

3.11. ADOPCIÓ DE MESURES DE RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Codi	11.1
Descripció	Mesures de prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere
Dades	<p>En la definició, la prevenció i l'avaluació dels riscos laborals, en la majoria de centres, no s'ha tingut en compte l'especificitat de les dones i els homes.</p> <p>Així mateix, en general, les condicions de treball no s'han adaptat tenint en compte els riscos per a la salut de les persones treballadores, atenent que aquests riscos poden ser diferents en funció del gènere, com per exemple que les diferents tasques que realitzen homes i dones comporten riscos diferents, que les patologies musculoesquelètiques tenen diferent casuística per a dones i homes, que els riscos psicosocials són més alts en les dones i les tasques associades al sector serveis, els efectes sobre la salut de la doble jornada i la doble presència, etc.</p> <p>No obstant, l'empresa ha adoptat mesures específiques de prevenció de riscos laborals en el cas de dones embarassades i en període de lactància.</p>
Diagnosi	Vermell
Valoració	<p>Es valora negativament que en la definició, la prevenció i l'avaluació dels riscos laborals, en la majoria de serveis, no s'hagi tingut en compte l'especificitat de les dones i els homes. També que les condicions de treball no estiguin adaptades als riscos per a la salut de les persones treballadores, atenent que aquests riscos poden ser diferents en funció del gènere.</p> <p>No obstant, es valora positivament que hi hagi mesures específiques de prevenció de riscos laborals per als casos de dones embarassades i en període de lactància. Caldria fer revisió de l'anàlisi de riscos dels diferents llocs de treball.</p> <p>També caldria vetllar per posar mitjans per evitar l'assetjament rebut per personal extern a la plantilla.</p>

Observacions	<p>Serà necessari definir, prevenir i avaluar els riscos laborals, en tots els serveis, tenint en compte l'especificitat de les dones i els homes, i adaptar les condicions de treball tenint en compte que els riscos poden ser diferents en funció del gènere.</p>
--------------	--

3.12. ÀMBIT 12. PROMOCIÓ DE MESURES DE GESTIÓ DE LA MOBILITAT QUE PERMETIN UN ACCÉS IGUALITARI DE LES DONES I ELS HOMES AL LLOC DE TREBALL

Codi	12.1
Descripció	Mesures de gestió de la mobilitat que permeten un accés igualitari de les dones i els homes al lloc de treball
Dades	<p>No a tots els centres de la Fundació Sant Tomàs s'hi pot arribar fàcilment en transport públic. Això fa que per accedir en llocs de treball de certs serveis sigui imprescindible disposar de carnet de conduir i vehicle propi, comportant que hi hagi hagut renúncies per no disposar d'aquest o bé haver-se exclòs d'un procés de selecció per aquest mateix motiu.</p> <p>A l'entitat existeix alguna mesura relacionada amb la mobilitat de l'empresa sobre tot en referència el CET de la Fundació (cotxe compartit, carnet transport públic per les persones amb discapacitat...)</p> <p>En molts casos, en la selecció de personal se segueix una política de proximitat de l'habitatge al lloc de treball, és a dir, s'intenta seleccionar la persona més idònia al perfil tenint en compte també la proximitat del seu domicili al lloc de treball.</p>
Diagnosi	Àmbar
Valoració	<p>Es valora negativament que tenint en compte la inaccessibilitat en transport públic d'alguns serveis de l'entitat, no existeixin suficients mesures relacionades amb la mobilitat a l'empresa i accessibilitat al lloc de treball.</p> <p>Es valora positivament, que es segueixi una política de proximitat de l'habitatge al lloc de treball, ja que així es facilita l'accessibilitat al lloc de treball. De totes maneres, s'ha de tenir en compte que això en certes ocasions pot condicionar la</p>



selecció deixant fora a persones que haguessin estat bones candidates al lloc per no viure pròxim al domicili.

Observacions

4. AUDITORIA RETRIBUTIVA

L'auditoria retributiva és el resultat d'una anàlisi salarial que té per objectiu obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de forma transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució.

A continuació s'exposen les principals conclusions de l'informe.

4.1 Sistema de valoració dels llocs de treball

D'acord amb els requisits establerts en el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, la fundació ha emprat un sistema de valoració de llocs de treball basat en la metodologia definida per una empresa externa de consultoria per poder elaborar l'auditoria retributiva i amb la voluntat de comprovar si el sistema retributiu de la fundació compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. D'aquesta manera es podrà assegurar el compliment de l'obligació legal de retribuir equitativament els llocs de treball d'igual valor a la fundació.

El sistema de valoració de llocs de treball:

- Realitza les descripcions dels diferents llocs de treball que hi ha a la fundació
- Valora el lloc de treball *per se*, mai les persones que l'ocupen
- Manté un únic criteri d'avaluació per a tots els llocs de treball que hi ha a la fundació

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

- 1) Categories de factors de valoració

- a. Naturalesa de les funcions o tasques
- b. Condicions educatives
- c. Condicions professionals i de formació
- d. Condicions laborals i factors estrictament relacions amb el desenvolupament de l'activitat.

2) Factors i subfactors de valoració (4 categories, 16 factors, i 28 subfactors)

- a. Naturalesa de les funcions o tasques
 - i. Polivalència o definició extensa d'obligacions
 - ii. Esforç físic
 - 1. Posició continuada i postures forçades
 - 2. Moviments repetitius
 - 3. Esforç visual
 - 4. Esforç auditiu
 - 5. Altres tipus d'esforç físic
 - iii. Esforç mental
 - iv. Esforç emocional
 - v. Responsabilitat d'organització, coordinació i supervisió
 - 1. Responsabilitat d'organització i coordinació
 - 2. Responsabilitat de supervisió de resultat i qualitat
 - vi. Responsabilitats funcionals
 - 1. Responsabilitat sobre el benestar de les persones
 - 2. Responsabilitat econòmica
 - 3. Responsabilitat sobre informació confidencial
 - vii. Autonomia
 - viii. Altres factors relatius a la naturalesa de les funcions o tasques
- b. Condicions educatives
 - i. Ensenyament reglat
- c. Condicions professionals i de formació
 - i. Coneixements i comprensió

1. Procediments, materials, equips i màquines
 2. Competències digitals
 3. Gestió de la diversitat
 4. Coneixement o domini d'idioma estranger
 5. Formació no reglada
 6. Experiència
 7. Actualització de coneixements
- ii. Aptituds
 1. Destresa
 2. Minuciositat
 3. Aptituds sensorials
 4. Capacitat per plantejar idees i solucions
 - iii. Habilitats socials
 1. Capacitat comunicativa
 2. Capacitat emocional
 3. Capacitat de resolució de conflictes
 - iv. Altres factors relacionats amb les condicions professionals i de formació
- d. Condicions laborals i factors estrictament relacionats amb el desenvolupament de l'activitat
- i. Entorn
 1. Condicions físiques
 2. Condicions psicosocials
 - ii. Condicions organitzatives
 1. Horaris, descansos i vacances
 2. Desplaçaments i viatges
 - iii. Altres factors relacionats amb les condicions laborals i factors estrictament relacionats amb el desenvolupament de l'activitat.

3) Nivells

- a. Són un total 88 nivells que s'utilitzen per entrar més en detall dins dels factors i subfactors. És una escala predeterminada que permet mesurar la intensitat en aquell paràmetre per cada lloc de treball.
- 4) Ponderació dels factors i subfactors
 - a. Sobre un total de 1000, atorgats de forma predeterminada i automàtica un pes o valor relatiu a cada factor i subfactors de valoració, així com als diferents nivells.
 - 5) Puntuació els llocs de treball
 - a. Un cop completada la valoració dels llocs de treball, havent puntuat cada un d'ells mitjançant la selecció d'un nivell de concurrència de cada factor i subfactors de valoració, l'eina calcularà la puntuació total. S'agruparan els llocs de treball d'igual valor conforme els criteris establerts en els articles 28.1 de l'Estatut dels Treballadors i 4.2 del Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre.

4.2 Anàlisi de la bretxa salarial

Salari total percebut

A grans trets, i un cop realitzada l'auditoria retributiva, es pot concloure que no hi ha bretxa salarial a escala de llocs de treball d'igual valor. A nivell global, la bretxa salarial de Sant Tomàs en termes de mitjana se situa al 2,77% afavorint als homes. Si analitzem la bretxa en termes de mediana, se situa al 7,82%, també favorable al col·lectiu masculí. Tanmateix, una vegada analitzades les hores i descomptats els "*Altres conceptes de nòmina*", es pot observar que la desviació mitjana esdevé del 5,41% i la desviació mediana del 9,56%; ambdues favorables a les dones.

D'aquesta manera, es conclou que no existeixen desviacions considerables en els nivells de valoració que agrupen els diferents llocs de treball.

Salari base anual

El salari base ve fixat a les taules del Conveni col·lectiu amb el qual l'empresa es regeix. S'entén per salari base el corresponent al treballador o treballadora en funció a la seva pertinença a un dels grups professionals descrits en el mateix conveni.

Quan s'analitza el salari base percebut per llocs de treball d'igual valor, s'observa una bretxa del 7,89% en termes de mitjana i del 17,60% en termes de mediana; ambdues favorables al sexe masculí.

No obstant això, una vegada es trasllada el salari base a hores treballades, aquestes desviacions passen a ser del 3,57% quant a la mitjana i del 0,20% pel que fa a la mediana, ambdues favorables al col·lectiu femení.

De nou, es pot concloure que les diferències venen provocades per les hores treballades de cada persona de la fundació. Tanmateix, en considerar el salari base hora les desviacions ocasionades es corregeixen.

Complements salarials

En la diferència entre les dones i els homes de la fundació, quant a la retribució de complements salarials es refereix, es pot observar una desviació mitjana del 9,40% i del 102,73% en la mediana, les dues favorables al col·lectiu femení.

Generalment, dites desviacions venen provocades per dos aspectes. En primer lloc, pel fet que hi ha persones treballadores que perceben complements associats al lloc de treball i a les funcions de responsabilitat pròpies de cada posició. Es tracta de retribucions de caràcter individual i excepcional.

En segon lloc, per la diferència en les hores treballades per cada persona de la plantilla causant així diferències en els complements salarials. Cal precisar que gran part dels complements salarials tenen caràcter mensual o anual i, per tant, hi ha un gran nombre de persones treballadores, homes i dones, que no han percebut imports íntegres d'aquests complements, sinó la part proporcional corresponent.

Percepcions extrasalarials

Pel que respecta a les percepcions extrasalarials, la desviació mitjana d'aquesta tipologia de conceptes de nòmina se situa en el 92,32% favorable al col·lectiu masculí i no existeix desviació en la mediana.

Cal comentar que aquesta desviació ve causada per una única percepció extrasalarial. Aquesta percepció extrasalarial es retribueix a mode de compensació de l'ús del telèfon particular de les persones treballadores i únicament dues persones treballadores, en concret un home i una dona de diferents nivells de valoració, van percebre aquest plus. Per tant, no procedeix comparativa.

Hores extraordinàries

Pel que fa a les hores extraordinàries, la desviació mitjana d'aquesta tipologia de conceptes de nòmina se situa en el 23,29% favorable al col·lectiu masculí i no existeix desviació en la mediana.

Aquesta desviació existent en la mitjana no procedeix a comparativa degut al fet que la quantia retribuïda d'aquesta percepció extrasalarial va en funció de les hores realitzades per cada persona treballadora.

Cal remarcar que aquesta tipologia de concepte de nòmina és percebut per les persones treballadores que, sota la seva decisió i en circumstàncies concretes, han volgut dur a terme hores extres.

4.3 Conclusions

Fruit de l'anàlisi anteriorment detallat al llarg del present document respecte als salaris percebuts a la fundació Sant Tomàs durant l'exercici 2022, es pot concloure que la bretxa salarial a nivell global una vegada analitzades totes les possibles desviacions és inexistent, ja que queden totes justificades. Les possibles desviacions trobades al llarg del document als diferents nivells de valoració són degudes, majoritàriament, a les hores treballades pels sexes que formen cada nivell de valoració.

Cal comentar que la retribució total percebuda per les persones treballadores s'ha passat a hores treballades amb la finalitat de poder trobar un valor comparable dels imports retribuïts, doncs aquests estan condicionats per les jornades, hores treballades, moments d'incorporació o baixa de la fundació, baixes per incapacitat temporal, etc.

L'auditoria retributiva de la fundació té com a objectiu general integrar a totes les actuacions referents a la política salarial de la fundació el principi d'igualtat efectiva entre dones i homes i el seu correlat de no discriminació per raó de sexe. Una vegada analitzades en detall totes les possibles desviacions trobades al llarg del document, es conclou que són degudes majoritàriament a les hores realitzades per les persones treballadores que fomen part de cada nivell de valoració, o bé, en menor mesura al lloc de treball que ocupen dins del nivell de valoració i l'assumpció de les mateixes tasques.

Les accions correctores que proposa realitzar la fundació per corregir les desviacions o per seguir garantint el compliment d'igualtat retributiva es detallen en el següent apartat.

Per motius de confidencialitat, no s'adjunta l'informe de l'Auditoria Retributiva en aquest document. En el moment de la seva inscripció en el registre de la REGCON s'adjuntarà en el tipus de document "Altres".

5. OBJECTIUS I PLA D'ACCIONS

5.1 Objectius generals

El Pla d'Igualtat de Fundació Sant Tomàs té com a objectius generals:

1. Integrar en totes les actuacions de l'empresa el principi d'igualtat efectiva entre dones i homes i el seu correlat de no discriminació per raó de gènere.
2. Promoure la igualtat d'oportunitats entre els treballadors i les treballadores de l'empresa.
3. Integrar la perspectiva de gènere en la gestió i estructura interna de l'empresa.

5.2 Objectius específics i accions a implantar

D'altra banda, s'estableixen els següents objectius específics per a cada una de les següents matèries i es determinen les àrees d'actuació i les accions detallades per cada una d'elles:

Política d'Igualtat d'Oportunitats

Codi	01.01
Acció	Reactivar la comissió d'igualtat.
Descripció	<p>La comissió d'igualtat està creada i el seu funcionament es regeix amb el reglament de funcionament de la comissió.</p> <p>Les funcions a desenvolupar per aquesta comissió són: promoure, desenvolupar, implantar, avaluar i fer el seguiment de les accions del pla, així com gestionar tots aquells altres aspectes relacionats amb la igualtat, com ara canalitzar els possibles conflictes d'igualtat i discriminació, entre altres, que es puguin originar a l'entitat.</p>

	Caldrà marcar reunions mínimes quadrimestrals per realitzar el seguiment de les accions.
Responsable	Direcció àrea laboral de les persones
Cost	Cost operacional
Termini d'implantació	Curt termini (setembre 2023-desembre 2023)
Indicadors de seguiment	- Nombre de reunions portades a terme per la comissió per la implantació i seguiment de les accions.
Observacions	

Codi	01.02
Acció	Introduir explícitament el compromís envers la igualtat d'oportunitats en la cultura de l'entitat
Descripció	<p>Incloure en la política de la Fundació Sant Tomas el compromís 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 l'equip humà.</p> <p>Un cop fet explícit el compromís es donarà a conèixer al conjunt de la plantilla, i també externament als diferents grups d'interès.</p>

	L'objectiu és consolidar una cultura basada en el coneixement amb informació i una actitud positiva envers la igualtat d'oportunitats implicant a totes les parts implicades: equip humà, ciutadania, usuaris, etc.
Responsable	Comitè de Direcció
Cost	Operacional
Termini d'implantació	Curt termini (setembre 2023 – desembre 2023)
Indicadors de seguiment	- Existència d'una cultura que faciliti la igualtat.
Observacions	

Codi	01.03
Acció	Portar a terme accions de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats per l'equip humà
Descripció	Publicar i difondre material divulgatiu i informatiu destinat a sensibilitzar sobre la igualtat d'oportunitats al conjunt del personal per tal que conegui la seva responsabilitat en el projecte i s'hi senti part implicada. Sempre que sigui possible, s'utilitzaran els canals de comunicació interns per difondre-ho: blog, butlletí informatiu, intranet... Es pot valorar la possibilitat d'editar fulletons o cartells per col·locar en zones comunes i de pas.

	<p>Els continguts d'aquestes accions de sensibilització poden incloure aspectes relacionats amb la situació de la dona en el món laboral (dades quantitatives i qualitatives), les discriminacions que pateix la dona en l'àmbit laboral, exemples de comentaris sexistes (llenguatge), exemples d'estereotips de gènere, exemples de rols assignats tradicionalment als homes i a les dones, exemples d'aportacions fetes per les dones a la societat, etc.</p> <p>Una altra mesura que contribueix a la sensibilització és elaborar sistemàticament i fer difusió de les dades de la plantilla desglossades per gènere.</p> <p>Aquestes mesures contribueixen a crear una bona acollida de les accions del pla, així com a fomentar un canvi cultural a l'entitat.</p>
Responsable	Agent d'igualtat i departament de comunicació.
Cost	A valorar
Termini d'implantació	Curt - mig- llarg termini (setembre 2023– desembre 2026)
Indicadors de seguiment	- Nombre i descripció de les mesures de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats dutes a terme. Periodicitat: anual.
Observacions	Es portaran a terme mesures de sensibilització durant els anys de vigència del pla. La temàtica de les accions de sensibilització pot coincidir amb les accions que s'implantin del pla. Per exemple, quan s'elabori la guia de llenguatge i imatge neutre o manual d'estil, l'acció de sensibilització a desenvolupar serà un recull de consells per fer un ús neutre del llenguatge.

Codi	01.04
Acció	Assignar un pressupost per al desenvolupament del pla d'igualtat d'oportunitats
Descripció	<p>Un cop aprovades totes les accions d'aquest pla cal dotar-lo dels recursos econòmics necessaris per a la seva implantació. El cost del pla estarà desglossat per anys.</p> <p>En relació amb les accions contemplades en el pla i en funció dels recursos necessaris i dels recursos disponibles, s'estimarà la dotació econòmica necessària per portar a terme el conjunt d'accions del pla.</p>
Responsable	Direcció General i comitè de direcció.
Cost	Operacional.
Termini d'implantació	Curt – llarg termini (setembre 2023 – desembre 2026)
Indicadors de seguiment	- Existència d'un pressupost per al desenvolupament de les accions contemplades en el pla d'igualtat. Periodicitat: anual.
Observacions	

Codi	01.05
Acció	Revisar tota la documentació interna per incorporar el principi d'igualtat d'oportunitat entre homes i dones (pla estratègic, manual d'acollida, codi ètic...)
Descripció	Revisar la documentació interna perquè estigui incorporat el principi d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones en tots els documents.
Responsable	Departament de recursos humans + comunicació
Cost	Cost operacional.
Termini d'implantació	Curt – Mig termini (setembre 2023 – desembre 2024)
Indicadors de seguiment	Documents revisats i aprovats per la comissió d'igualtat.
Observacions	

Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social

Codi	02.01
Acció	Comunicar als grups d'interès externs el compromís vers la igualtat d'oportunitats de l'entitat
Descripció	<p>L'objectiu és difondre i fer extensiu als grups d'interès externs el compromís de l'entitat vers la igualtat d'oportunitats. Els continguts s'adaptaran a tots els col·lectius, tenint en compte que els nostres usuaris són persones amb discapacitat intel·lectual.</p> <p>El públic objectiu d'aquesta comunicació són: la ciutadania de la zona d'influència de la Fundació, les persones usuàries (persones amb discapacitat intel·lectual i el seu entorn), col·laboradors, voluntaris, entitats de l'àmbit de la discapacitat intel·lectual, entitats públiques i privades amb les que la Fundació manté algun tipus de relació, incloent clients, i empreses proveïdores i contractades.</p> <p>Els canals externs a utilitzar són els ja existents: pàgina web, notes de premsa, relació amb mitjans, memòries anuals, xarxes socials.</p> <p>Altres canals externs, i també interns, són: el butlletí informatiu, el blog de Sant Tomàs i comunicacions específiques en forma de cartells o pòsters col·locats a les instal·lacions dels centres, díptics, etc.</p>
Responsable	Comissió d'igualtat i departament de comunicació.
Cost	A valorar
Termini d'implantació	Curt- (setembre 2023 – desembre 2024)

Indicadors de seguiment	- Accions de comunicació desenvolupades, desglossat segons grup d'interès. Periodicitat: anual.
Observacions	

Codi	02.02
Acció	Portar a terme accions de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats per a les persones usuàries (persones amb discapacitat intel·lectual i el seu entorn)
Descripció	<p>Publicar i difondre material divulgatiu i informatiu destinat a sensibilitzar sobre la igualtat d'oportunitats a les persones usuàries amb l'objectiu d'evitar actituds sexistes o un tracte discriminatori per raó de gènere de les persones usuàries cap al personal.</p> <p>Els canals a utilitzar poden ser: el butlletí informatiu, el blog de Sant Tomàs, la intranet i comunicacions específiques en forma de cartells o pòsters col·locats a les instal·lacions dels centres.</p> <p>El missatge central a transmetre és que "les dones i els homes fan la feina igual de ben feta perquè totes les persones de la fundació són igual de professionals".</p>
Responsable	Comissió d'igualtat i departament de comunicació.
Cost	A valorar
Termini d'implantació	Mig termini (gener 2024 – desembre 2024)

Indicadors de seguiment	- Nombre i descripció de les mesures de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats dutes a terme dirigides a les persones usuàries. Periodicitat: anual.
Observacions	

Comunicació, imatge i llenguatge

Codi	03.01
Acció	Elaborar un Pla de comunicació i difusió interna del pla d'igualtat d'oportunitats
Descripció	<p>Elaborar un Pla de comunicació i difusió amb accions dissenyades per donar suport a la implantació del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Fundació.</p> <p>L'objectiu és que ajudi a l'entitat a difondre les actuacions derivades de la implantació del Pla d'igualtat d'oportunitats, de manera que sigui percebuda com una entitat que aposta per la millora contínua en temes d'igualtat, fent-la compatible amb la seva tasca diària.</p> <p>Es tracta d'un pla de comunicació intern aplicat a totes les persones professionals de la fundació i tots els òrgans de gestió (Comitès d'empresa, òrgans de govern, directius...) que es desenvoluparà en base als següents objectius específics:</p> <p>-Sensibilitzar i implicar a tot l'equip humà de l'entitat en l'execució del Pla d'igualtat i fomentar la seva participació en les accions.</p>

	<p>-Donar a conèixer els beneficis i resultats positius de l'aplicació del Pla d'igualtat al personal intern.</p> <p>Amb l'objectiu d'arribar més fàcilment al conjunt de persones de la fundació, les accions proposades es basaran majoritàriament en la utilització dels canals de comunicació habituals per transmetre informació al personal.</p> <p>L'entitat està formada per diversos centres i serveis que tenen diferents sistemes de funcionament, espais de relació entre professionals, etc. Les accions proposades en el Pla s'hauran de dissenyar per arribar al màxim nombre de persones treballadores tenint en compte les diferents realitats d'aquests centres i serveis.</p> <p>El Pla de comunicació ha de dosificar els diferents elements de difusió al llarg del temps, acompanyant la implantació de les accions del Pla d'igualtat. Així es tractarà d'accions puntuals amb diferents continguts que s'aniran repetint periòdicament de manera que el personal intern de la Fundació les assimili com a elements de comunicació del Pla d'igualtat.</p>
Responsable	Direcció de l'àrea laboral de les persones i departament de comunicació
Cost	Operacional
Termini d'implantació	Curt termini (setembre 2023 – desembre 2024)
Indicadors de seguiment	- Mesures portades a terme per comunicar i informar als grups d'interès interns de l'evolució de la implantació del pla (accions i resultats). Periodicitat: anual.

Observacions

Codi	03.02
Acció	Fer formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats, inclosa formació en assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori, per sensibilitzar a la plantilla, i especialment als comandaments
Descripció	<p>Realitzar activitats de formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats amb l'objectiu de sensibilitzar la plantilla, i especialment a les persones que ocupen comandaments i per tant, gestionen equips de persones. Aquesta acció inclou formació relacionada amb l'assetjament sexual, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.</p> <p>Concretament, hi haurà un mòdul de formació específica en igualtat d'oportunitats, assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori dirigit al 100% de les persones que ocupen comandaments i, també càrrecs directius. L'objectiu és que aquestes persones actuïn com a sensibilitzadores per als/les professionals que tenen al seu càrrec.</p>
Responsable	Comissió d'igualtat, direcció RRHH i persones implicades en la formació.
Cost	2500€
Termini d'implantació	Mig-Llarg termini (gener 2024 – desembre 2026)

Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Inversió en formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats, assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori. Periodicitat: anual. - Hores totals de formació en matèria d'igualtat d'oportunitats, assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori. Periodicitat: anual. - Percentatge de professionals que han rebut formació en igualtat d'oportunitats, assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori, respecte al conjunt de la plantilla i desglossat per centres. Periodicitat: anual.
Observacions	

Codi	03.03
Acció	Elaborar i fer difusió entre tot el personal d'una guia de llenguatge i imatge neutre o no sexista (manual d'estil)
Descripció	<p>Actualment existeixen guies de llenguatge neutre o no sexista, les quals es poden adaptar a les característiques i llenguatge específic de la Fundació Sant Tomàs. La guia ha d'establir uns criteris clars de comunicació i imatge no sexista, tant per la comunicació interna com externa.</p> <p>La guia ha de ser útil per la comunicació oral i escrita. Així mateix també ha de servir per els aspectes relacionats amb la imatge interna i externa de l'entitat. Un cop elaborada la guia cal revisar sistemàticament la imatge i comunicació externa i interna de la fundació (documents corporatius: formularis, fulls impresos, cartes, organigrames, codi ètic, política, guies,...; anuncis de vacants, notes de premsa, etc.). També</p>

	<p>inclou la revisió de la denominació dels llocs de treball (orientats a algun dels dos sexes).</p> <p>La guia ha de ser accessible pel conjunt del personal, ja que aquesta serveix per unificar criteris i promoure la igualtat de en totes les comunicacions.</p>
Responsable	Departament de Recursos Humans i Departament de Comunicació
Cost	Operacional
Termini d'implantació	Mig termini (gener 2024 2023 – desembre 2024)
Indicadors de seguiment	- Percentatge de documents interns (formularis, fulls impresos..) revisats d'acord amb els criteris que estableix la guia de llenguatge no sexista o neutre. Periodicitat: anual.
Observacions	

Representativitat de les dones i distribució del personal

Codi	04.01
Acció	Vetllar perquè tots els professionals de l'entitat tinguin accés a les ofertes anuals per tal que s'hi puguin presentar.
Descripció	Actualment quan hi ha un lloc de treball és fa difusió a través de la pàgina web de l'entitat i en alguns casos es fa difusió interna.

	Per al d'assegurar que totes les persones tenen accés a aquest a informació es vol crear un portal del treballador on de forma individual rebin aqueta informació.
Responsable	Direcció àrea laboral de les persones i departament TIC
Cost	Compra del portal del treballador + implantació del portal (pendent pressupost)
Termini d'implantació	Mig- llarg termini (gener 2024 – desembre 2026)
Indicadors de seguiment	Implantació del portal del treballador Nº d'ofertes enviades des del portal
Observacions	

Codi	04.02
Acció	Propiciar i fomentar la representativitat dels homes i dones en les àrees on hi tenen una menor presència respectivament
Descripció	L'objectiu d'aquesta acció és equilibrar la presència de dones i homes en cada una de les àrees i/o centres sempre que sigui possible, ateses les característiques del mercat laboral.
Responsable	Direcció àrea laboral de les persones i comitè de direcció.

Cost	Operacional
Termini d'implantació	Mig – llarg termini (gener 2024 – desembre 2026)
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Percentatge de dones/homes per categories laborals. Periodicitat anual. - Percentatge de dones/homes per centres de treball. Periodicitat anual.
Observacions	Cal tenir en compte que hi ha llocs de treball que tradicionalment i històricament han estat ocupats majoritàriament per dones o bé per homes. És per aquest motiu que serà difícil equilibrar la presència de dones i homes en segons quines categories.

Desenvolupament

Codi	05.01
Acció	Formar el departament de recursos humans per assegurar en els processos de selecció i promoció una valoració neutre.
Descripció	<p>Assegurar la no discriminació per raó de gènere en la promoció de les dones i homes de determinats col·lectius dins la Fundació Sant Tomàs.</p> <p>Per tal d'assegurar-nos el departament de recursos humans realitzarà una formació que s'organitza des de la direcció General de cures, Organització del Temps i Equitat en els Treballs sobre Selecció i promoció des de la perspectiva de gènere.</p>

Responsable	Departament de recursos humans
Cost	Operacional
Termini d'implantació	Curt termini (setembre 2023 – desembre 2023)
Indicadors de seguiment	- Participació en el curs. Revisió dels protocols de selecció i promoció.
Observacions	

Codi	05.02
Acció	Registrar l'assistència a formació desglossada per gènere
Descripció	<p>Tot i que es porta un registre del nombre de persones que assisteixen a formació, no es disposa d'aquesta informació desglossada per gènere. És per aquest motiu que cal comptabilitzar per cada gènere el nombre de cursos i les hores. Aquesta informació permetrà detectar diferències, i en el cas que n'hi hagi establir les mesures pertinents.</p> <p>L'objectiu és disposar d'una base de dades actualitzada que permeti analitzar i garantir la igualtat d'oportunitats en la gestió del personal de l'organització.</p>
Responsable	Direcció àrea laboral de les persones.
Cost	Operacional

Termini d'implantació	Mig-llarg termini (gener 2024 – desembre 2026)
Indicadors de seguiment	- Nombre de persones que assisteixen a formació. Periodicitat: anual.
Observacions	

Codi	05.05
Acció	Registrar la proporció d'homes i dones que es presenten a processos de selecció i guanyen el lloc de treball, i les persones que es presenten a processos de promoció i guanyen el lloc de treball.
Descripció	<p>No obstant a la Fundació Sant Tomàs existeixen instruments i sistemàtiques de selecció i promoció neutres, seria convenient poder registrar la proporció de dones i homes que es presenten en els processos de selecció o promoció i guanyen el lloc de treball; ja que actualment no es registra de manera formal en una base de dades.</p> <p>Aquesta informació permetrà detectar diferències en cas de que hi siguin, i establir les mesures oportunes per corregir-ho.</p> <p>L'objectiu és disposar d'una base de dades actualitzada que permeti analitzar i garantir la igualtat d'oportunitats en la gestió del personal de l'organització.</p>
Responsable	Departament de Recursos Humans

Cost	Operacional
Termini d'implantació	Mig- llarg termini (setembre 2023 – desembre 2026)
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de persones que es presenten a processos de selecció desglossats per sexe, i els que guanyen el lloc de treball. Periodicitat: anual. - Nombre de persones que es presenten a processos de promoció i guanyen el lloc de treball. Periodicitat: anual.
Observacions	

Retribució

Codi	06.01
Acció	Assegurar la no discriminació en la retribució
Descripció	<p>L'objectiu de l'acció és assegurar la no discriminació entre homes i dones en la retribució, i assegurar una retribució determinada pel lloc de treball ocupat independentment del gènere.</p> <p>L'acció implica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analitzar comparativament les retribucions rebudes per les dones i els homes en les mateixes categories laborals. Es tindrà en compte no només el sou base, sinó també els complements salarials.

	<ul style="list-style-type: none"> - Unificar conceptes de nòmina similars per facilitar el posterior anàlisi anual per conceptes així com eliminar conceptes que hagin quedat obsolets. - Definir un sistema de retribucions clar i transparent que assegurí la no discriminació en la retribució.
Responsable	Direccions+ Direcció àrea laboral de les persones
Cost	Operacional
Termini d'implantació	Mig termini (gener 2024 – desembre 2025)
Indicadors de seguiment	- Sistema de retribucions. Periodicitat anual.
Observacions	

Codi	06.02
Acció	Elaboració del registre mig salarial i seguiment de la bretxa salarial.
Descripció	Elaboració del registre mig salarial i seguiment de la bretxa.
Responsable	Direcció àrea laboral de les persones + assessors externs
Cost	1500 euros
Termini d'implantació	Curt-Mig- Llarg termini (desembre 2023 – desembre 2026)

Indicadors de seguiment	Registre mig salarial fet.
Observacions	

Codi	06.03
Acció	Revisió d'alguns llocs de treball a través de l'eina de valoració dels llocs de treball del present document
Descripció	Poder afinar el resultat de l'eina amb la incorporació de membres de la comissió en l'avaluació dels llocs de treball.
Responsable	Direcció àrea laboral de les persones + comissió
Cost	operacional
Termini d'implantació	Llarg termini (gener 2026 – desembre 2026)
Indicadors de seguiment	Llocs de treball novament valorats
Observacions	

Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació

Codi	07.01
Acció	Definir i redactar un protocol específic per als casos d'assetjament sexual, actituds sexistes o tracte discriminatori, i fer-ne difusió entre el personal
Descripció	<p>Disposem d'un protocol d'actuació davant de casos d'assetjament sexual per la Fundació Sant Tomàs.</p> <p>Caldria però revisar-lo, actualitzar-li i donar-lo a conèixer a tota la organització. Tenint en compte que es tracta de conductes d'especial gravetat i amb repercussions importants en la dignitat i intimitat de la víctima, és important que el protocol estableixi el procés a seguir davant d'un cas d'aquest tipus caldrà donar-ne prioritat.</p> <p>La implantació i difusió del protocol anirà acompanyada d'accions de sensibilització que s'emmarquen en l'acció 07.02.</p>
Responsable	Àrea laboral de les persones.
Cost	Operacional
Termini d'implantació	Curt termini (setembre 2023- desembre 2025)
Indicadors de seguiment	Protocol revisat i actualitzat

Condicions laborals

Segons els resultats obtinguts en la diagnosi no és necessari desenvolupar accions en l'àmbit de les condicions laborals.

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Codi	09.01
Acció	Estudiar l'impacte de les mesures de conciliació de la vida professional, personal i familiar
Descripció	<p>L'objectiu és estudiar l'impacte de les mesures de conciliació existents a través de comptabilitzar el nombre de persones, desglossat per gènere, que gaudeixen de cada una de les mesures de conciliació que actualment ofereix la Fundació Sant Tomàs.</p> <p>Amb els resultats obtinguts es podran establir les bases per dissenyar un programa de millora que permeti dissenyar i implantar noves mesures de conciliació de la vida professional, personal i familiar.</p>
Responsable	Departament de RRHH i comitè de direcció.
Cost	Operacional
Termini d'implantació	Mig-llarg termini (gener 2024 – desembre 2026)
Indicadors de seguiment	Registret totes les sol·licituds de permisos per conciliació.
Observacions	

Codi	09.02
Acció	Incloure un apartat específic de temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats i la conciliació en l'enquesta de clima o en l'enquesta de satisfacció del personal
Descripció	<p>Amb l'objectiu de fer un seguiment de la percepció que tenen els treballadors de la Fundació que s'ofereixen, es pot incloure en l'enquesta de satisfacció o de clima un punt que faci referència a aquests aspectes.</p> <p>Així mateix, a part de conèixer la percepció que se'n té també es podran detectar aquelles necessitats que hi pugui haver, el que posteriorment permetrà establir les mesures correctores adients.</p>
Responsable	Departament de RRHH
Cost	Operacional
Termini d'implantació	Curt termini (gener 2023 – desembre 2024)
Indicadors de seguiment	- Resultats enquesta clima. Periodicitat: cada dos anys.
Observacions	

Condicions físiques de l'entorn

Segons els resultats obtinguts en la diagnosi no és necessari desenvolupar accions en aquest àmbit atès que les condicions físiques de l'entorn s'adeqüen a les característiques i necessitats tant de les dones com dels homes .

ADOPCIÓ DE MESURES DE RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Codi	11.1
Acció	Contemplar l'especificitat de les dones i homes en la definició, la prevenció i l'avaluació dels riscos laborals
Descripció	<p>Cal tenir en compte que els riscos laborals poden ser diferents en funció del gènere. Per exemple, que les diferents tasques que realitzen homes i dones comporten riscos diferents, que les patologies musculoesquelètiques tenen diferent casuística per a dones i homes, que els riscos psicosocials són més alts en les dones i en les tasques associades al sector serveis, els efectes sobre la salut de la doble jornada i la doble presència, etc.</p> <p>Tenint en compte aquests factors, en la definició, prevenció i avaluació dels riscos laborals s'incorporarà la perspectiva de gènere que tindrà en compte tant les especificitats de les dones com dels homes. Això permetrà adaptar les condicions de treball tenint en compte els riscos per a la salut de les persones treballadores ja siguin dones o homes.</p>
Responsable	Departament de PRL.
Cost	Operacional
Termini d'implantació	Mig- llarg termini (gener 2025 – desembre 2026)
Indicadors de seguiment	- Existència d'una definició, prevenció i avaluació dels riscos laborals tenint en compte l'especificitat de gènere. Periodicitat: anual.
Observacions	

CALENDARI

La calendarització específica l'estableix l'empresa basant-se en la seva planificació estratègica i operativa.

El calendari per les accions previstes serà el següent:

Acció	Curt termini (setembre 2023 – desembre 2024)	Mig termini (gener 2025 – desembre 2025)	Llarg termini (gener 2026 – desembre 2026)
1. Política d'Igualtat d'Oportunitats			
01.01 Reactivar la comissió d'igualtat	X		
01.02. Introduir explícitament el compromís envers la igualtat d'oportunitats en al cultura de l'entitat.	X		
01.03 Portar a terme accions de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats per l'equip humà	X	X	X
01.03 Assignar un pressupost anual per al desenvolupament del pla d'igualtat d'oportunitats	X	X	X
01.04 Revisar la documentació interna perquè estigui incorporat el principi d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones en tots els documents.	X		
2. Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social			
02.01 Comunicar als grups d'interès externs el compromís vers la igualtat d'oportunitats de la Corporació	X		
02.02 Portar a terme accions de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats per a les persones usuàries (persones amb discapacitat intel·lectual i el seu entorn)	X	X	

3. Comunicació, imatge i llenguatge

03.01 Elaborar un Pla de comunicació i difusió interna del pla d'igualtat d'oportunitats

X

03.02 Fer formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats, inclosa formació en assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori, per sensibilitzar a la plantilla, i especialment als comandaments

X

X

X

03.03 Elaborar i fer difusió entre tot el personal d'una guia de llenguatge i imatge neutre o no sexista (manual d'estil)

X

X

4. Representativitat de les dones i distribució del personal

04.01 Vetllar perquè tots els professionals de l'entitat tinguin accés a les ofertes de treball per tal que s'hi pugin presentar.

X

X

X

04.02 Propiciar i fomentar la representativitat dels homes i dones en les àrees on hi tenen una menor presència respectivament

X

X

5. Desenvolupament

05.01 Formar el departament de recursos humans per assegurar en els processos de selecció i promoció una valoració neutre

X

05.02 Registrar l'assistència a formació desglossada per gènere

X

X

05.05 Registrar la proporció d'homes i dones que es presenten a processos de selecció i guanyen el lloc, i les persones que es presenten a processos de promoció i guanyen el lloc.

X

X

6. Retribució

06.01 Assegurar la no discriminació en la retribució

X

06.02. Elaboració del registre mig salarial i seguiment de la bretxa salarial

X

X

X

06.03. Revisió d'alguns llocs e treball a través de l'eina de valoració dels llocs de treball del Instituto de la mujer

X

7. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació

07.01 Definir i redactar un protocol específic per als casos d'assetjament sexual, actituds sexistes o tracte discriminatori, i fer-ne difusió entre el personal

X

07.02 Portar a terme mesures de sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori

X

X

X

8. Condicions laborals

No s'han definit accions

9. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

09.01 Estudiar l'impacte de les mesures de conciliació de la vida professional, personal i familiar

X

X

09.02 Incloure un apartat específic de temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats i la conciliació en l'enquesta de clima o en l'enquesta de satisfacció personal

X

10. Condicions físiques de l'entorn

No s'han definit accions

11. Adopció de mesures de riscos laborals amb perspectiva de gènere

11.01 Contemplar l'especificitat de les dones i homes en la definició, la prevenció i l'avaluació dels riscos laborals

X

X

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

6. PRESSUPOST

El pressupost previst per a la realització del Pla d'Igualtat es detalla a continuació. L'import del pressupost de cada acció s'ha calculat d'acord amb el cost de les hores de dedicació estimades per a executar l'acció, més el cost d'aquells recursos materials que en poden ser necessaris.

ID	Descripció	Curt termini (Setembre 2023 - Desembre 2024)	Mig termini (Gener 2025 - Desembre 2025)	Llarg termini (Gener 2026 - Desembre 2026)	PRESUPUESTO
1.1	Reactivar la comissió d'igualtat.	x			Cost operacional
1.2	Introduir explícitament el compromís envers la igualtat d'oportunitats en la cultura de l'entitat	x			Cost operacional
1.3	Portar a terme accions de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats per l'equip humà	x	x		A valorar
1.4	Assignar un pressupost per al desenvolupament del pla d'igualtat d'oportunitats	x	x	x	Cost operacional
1.5	Revisar tota la documentació interna per incorporar el principi d'igualtat d'oportunitat entre homes i dones (pla estratègic, manual d'acollida, codi ètic...)	x	x		Cost operacional
2.1	Comunicar als grups d'interès externs el compromís vers la igualtat d'oportunitats de l'entitat	x			A valorar
2.2	Portar a terme accions de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats per a les persones usuàries (persones amb discapacitat intel·lectual i el seu entorn)		x		A valorar
3.1	Elaborar un Pla de comunicació i difusió interna del pla d'igualtat d'oportunitats	x			Cost operacional
3.2	Fer formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats, inclosa formació en assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori, per sensibilitzar a la plantilla, i especialment als comandaments		x	x	2.500,00 €
3.3	Elaborar i fer difusió entre tot el personal d'una guia de llenguatge i imatge neutre o no sexista (manual d'estil)		x		Cost operacional
4.1	Vetllar perquè tots els professionals de l'entitat tinguin accés a les ofertes anuals per tal que s'hi puguin presentar.		x	x	Compra del portal del treballador + implantació del portal (pendent pressupost)
4.2	Propiciar i fomentar la representativitat dels homes i dones en les àrees on hi tenen una menor presència respectivament	1	x	x	Cost operacional
5.1	Formar el departament de recursos humans per assegurar en els processos de selecció i promoció una valoració neutre.	x	0,2	0,2	Cost operacional
5.2	Registrar l'assistència a formació desglossada per gènere		x	x	- €

ID	Descripció	Curt termini (Setembre 2023 - Desembre 2024)	Mig termini (Gener 2025 - Desembre 2025)	Llarg termini (Gener 2026 - Desembre 2026)	PRESUPUESTO
5.5	Registrar la proporció d'homes i dones que es presenten a processos de selecció i guanyen el lloc de treball, i les persones que es presenten a processos de promoció i guanyen el lloc de treball.	0,1	x	x	Cost operacional
6.1	Assegurar la no discriminació en la retribució		x		Cost operacional
6.2	Elaboració del registre mig salarial i seguiment de la bretxa salarial.	x	x	x	1.500,00 €
6.3	Revisió d'alguns llocs de treball a través de l'eina de valoració dels llocs de treball del present document.			x	Cost operacional
7.1	Definir i redactar un protocol específic per als casos d'assetjament sexual, actituds sexistes o tracte discriminatori, i fer-ne difusió entre el personal	x	1	1	Cost operacional
7.2	Portar a terme mesures de sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori	x	x	x	2.000,00 €
9.1	Estudiar l'impacte de les mesures de conciliació de la vida professional, personal i familiar		x	x	Cost operacional
9.2	Incloure un apartat específic de temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats i la conciliació en l'enquesta de clima o en l'enquesta de satisfacció del personal	x			Cost operacional
11.1	Contemplar l'especificitat de les dones i homes en la definició, la prevenció i l'avaluació dels riscos laborals	1	x	x	Cost operacional
TOTALS					6.000,00 €

7. METODOLOGIA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Un cop el Pla d'Igualtat ha estat implementat, s'ha d'avaluar el seguiment amb l'objectiu de conèixer el grau de compliment d'aquest, la necessitat de noves accions, valorar l'efectivitat de les accions implementades, avaluar els resultats, el procés i els impactes del Pla.

7.1 Seguiment del Pla d'Igualtat

Amb l'objectiu d'establir la metodologia de seguiment que permeti la realització de les accions planificades, s'estableix que el seguiment es durà a terme dins del marc de les reunions de seguiment, juntament amb la Comissió d'Igualtat. L'activitat d'aquesta comissió, en matèria d'igualtat d'oportunitats, serà:

- Promoure i gestionar una correcta implementació dels objectius marcats.
- Avaluar el grau de compliment dels objectius descrits.
- Vetllar pel compliment efectiu dels principis establerts en el present Pla.
- Ser participants en la difusió del Pla d'Igualtat.

El seguiment de les diferents accions és un dels factors clau dins aquesta fase. Al final de cada període, la Comissió d'Igualtat realitzarà el seguiment de les accions planificades al Pla d'accions, l'acompliment dels objectius específics definits i el resultat de les actuacions implementades. Per aquestes últimes, cal mirar l'estat de desplegament de les actuacions, quines dificultats s'han detectat, què s'ha implementat i quins resultats s'han obtingut d'acord amb el previst al calendari i avaluant-ne l'eficàcia i l'impacte amb els indicadors proporcionats per cada acció.

Per aquests motius, la Comissió d'Igualtat es reunirà semestralment amb el propòsit d'efectuar una valoració general de la situació actual del Pla, amb caràcter ordinari i de forma extraordinària quan la importància del tema així ho requereixi.

Fitxes de seguiment

Per tal d'analitzar l'estat, l'eficàcia, l'impacte i els resultats de les accions contingudes al pla, s'elaborarà una fitxa de seguiment per cada una de les accions, per tal d'adjuntar-la a l'informe de Seguiment. A l'Annex 5 es mostra el model a seguir per l'ompliment d'una fitxa de seguiment.

Els apartats a completar de la fitxa de seguiment són els següents:

- Actuació, nombre, objectiu i descripció de l'acció.
- Termini de l'acció, segons el calendari.
- Estat actual de l'acció.
- Pressupost i recursos destinats previstos i disposats fins al moment.
- Indicadors utilitzats.
- Resultat previst.
- Comentaris, aspectes de millora i dificultats detectades.

Finalment, la taula de seguiment que es mostra a continuació és útil per mantenir un seguiment del conjunt d'accions, on caldrà anotar els indicadors, els resultats i l'estat de les accions.

Seguiment d'accions

ID	Descripció	Curt termini (Setembre 2023 - Desembre 2024)	Mig termini (Gener 2025 - Desembre 2025)	Llarg termini (Gener 2026 - Desembre 2026)	PRESUPUESTO	Responsable	INICI ACTIVITAT	ESTAT DE L'ACCIÓ	INDICADORS	RESULTATS
1.1	Reactivar la comissió d'igualtat.	x			Cost operacional	Direcció àrea laboral de les persones	Curt termini	No sha iniciat	Nombre de reunions portades a terme per la comissió per la implantació i seguiment de les accions	
1.2	Introduir explícitament el compromís envers la igualtat d'oportunitats en la cultura de l'entitat	x			Cost operacional	Comitè de direcció	Curt termini	No sha iniciat	Existència d'una cultura que faciliti la igualtat.	
1.3	Portar a terme accions de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats per l'equip humà	x	x		A valorar	Agent d'igualtat i departament de comunicació	Curt - mig termini	No sha iniciat	Nombre i descripció de les mesures de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats dutes a terme. Periodicitat: anual.	
1.4	Assignar un pressupost per al desenvolupament del pla d'igualtat d'oportunitats	x	x	x	Cost operacional	Direcció general i comitè de direcció	Curt - llarg termini	No sha iniciat	Existència d'un pressupost per al desenvolupament de les accions contemplades en el pla d'igualtat. Periodicitat: anual.	
1.5	Revisar tota la documentació interna per incorporar el principi d'igualtat d'oportunitat entre homes i dones (pla estratègic, manual d'acollida, codi ètic...)	x	x		Cost operacional	Departament de RRHH + comunicació	Curt - mig termini	No sha iniciat	Documents revisats i aprovats per la comissió d'igualtat.	
2.1	Comunicar als grups d'interès externs el compromís vers la igualtat d'oportunitats de l'entitat	x			A valorar	Comissió d'igualtat i dept. comunicació	Curt termini	No sha iniciat	Accions de comunicació desenvolupades, desglossat segons grup d'interès. Periodicitat: anual.	
2.2	Portar a terme accions de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats per a les persones usuàries (persones amb discapacitat intel·lectual i el seu entorn)		x		A valorar	Comissió d'igualtat i dept. comunicació	Mig termini	No sha iniciat	Nombre i descripció de les mesures de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats dutes a terme dirigides a les persones usuàries. Periodicitat: anual.	
3.1	Elaborar un Pla de comunicació i difusió interna del pla d'igualtat d'oportunitats	x			Cost operacional	Direcció de l'àrea de persones o dept. comunicació	Curt termini	No sha iniciat	Mesures portades a terme per comunicar i informar als grups d'interès interns de l'evolució de la implantació del pla (accions i resultats). Periodicitat: anual.	
3.2	Fer formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats, inclosa formació en assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori, per sensibilitzar a la plantilla, i especialment als comandaments		x	x	2500,00 €	Comissió d'igualtat i direcció RRHH	Mig - llarg termini	No sha iniciat	Mesures portades a terme per comunicar i informar als grups d'interès interns de l'evolució de la implantació del pla (accions i resultats). Periodicitat: anual. Inversió en formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats, assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori. Periodicitat: anual. Hores totals de formació en matèria d'igualtat d'oportunitats, assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori. Periodicitat: anual. Percentatge de professionals que han rebut formació en igualtat d'oportunitats, assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori, respecte al conjunt de la plantilla i desglossat per centres. Periodicitat: anual.	
3.3	Elaborar i fer difusió entre tot el personal d'una guia de llenguatge i imatge neutre o no sexista (manual d'estil)		x		Cost operacional	RRHH i comunicació	Mig termini	No sha iniciat	Percentatge de documents interns (formularis, fulls impresos...) revisats d'acord amb els criteris que estableix la guia de llenguatge no sexista o neutre. Periodicitat: anual.	
4.1	Vetllar perquè tots els professionals de l'entitat tinguin accés a les ofertes anuals per tal que s'hi puguin presentar.		x	x	Compra del portal del treballador + implantació del portal (pendent pressupost)	Direcció d'àrea de les persones i dpt. TIC	Mig - llarg termini	No sha iniciat	Implantació del portal del treballador. Nº d'ofertes enviades des del portal.	
4.2	Propiciar i fomentar la representativitat dels homes i dones en les àrees on hi tenen una menor presència respectivament	1	x	x	Cost operacional	Direcció d'àrea de les persones i comitè de direcció	Mig - llarg termini	No sha iniciat	Percentatge de doneshomes per categories laborals. Periodicitat: anual. Percentatge de doneshomes per centres de treball. Periodicitat: anual.	
5.1	Formar el departament de recursos humans per assegurar en els processos de selecció i promoció una valoració neutre.	x	0,2	0,2	Cost operacional	RRHH	Curt termini	No sha iniciat	Participació en el curs Revisió dels protocols de selecció i promoció.	
5.2	Registrar l'assistència a formació desglossada per gènere		x	x	- €	Direcció d'àrea de les persones	Mig - llarg termini	No sha iniciat	Nombre de persones que assisteixen a formació. Periodicitat: anual.	
5.5	Registrar la proporció d'homes i dones que es presenten a processos de selecció i guanyen el lloc de treball, i les persones que es presenten a processos de promoció i guanyen el lloc de treball.	0,1	x	x	Cost operacional	RRHH	Mig - llarg termini	No sha iniciat	Nombre de persones que es presenten a processos de selecció desglossats per sexe, i els que guanyen el lloc de treball. Periodicitat: anual. Nombre de persones que es presenten a processos de promoció i guanyen el lloc de treball. Periodicitat: anual.	

Descripció	1	2	3	PRESUPUESTO	Responsable	INICI ACTIVITAT	ESTAT DE L'ACCIÓ	INDICADORS	RESULTATS
	Curt termini (Setembre 2023 - Desembre 2024)	Mig termini (Gener 2025 - Desembre 2025)	Llarg termini (Gener 2026 - Desembre 2026)						
Assegurar la no discriminació en la retribució		x		Cost operacional	Direcció d'àrea de les persones	Mig termini	No shainiciat	Sistema de retribucions. Periodicitat: anual.	
Elaboració del registre mig salarial i seguiment de la bretxa salarial.	x	x	x	1.500,00 €	Direcció d'àrea de les persones + assessors externs	Curt - mig- llarg termini	No shainiciat	Registre mig salarial fet.	
Revisió d'alguns llocs de treball a través de l'eina de valoració dels llocs de treball del present document.			x	Cost operacional	Direcció d'àrea de les persones + Comissió	Llarg termini	No shainiciat	Llocs de treballa novament valorats.	
Definir i redactar un protocol específic per als casos d'assetjament sexual, actituds sexistes o tracte discriminatori, i fer-ne difusió entre el personal	x	1	1	Cost operacional	Direcció d'àrea de les persones	Curt termini	No shainiciat	Revisió i aprovació del protocol.	
Portar a terme mesures de sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori	x	x	x	2.000,00 €	Direcció d'àrea de les persones+ dpt. Comunicació	Trim 3; 2023	No shainiciat	Accions de difusió	
Estudiar l'impacte de les mesures de conciliació de la vida professional, personal i familiar		x	x	Cost operacional	RRHH + comitè direcció	Mig- llarg termini	No shainiciat	Registret totes les sol·licituds de permisos per conciliació.	
Incloure un apartat específic de temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats i la conciliació en l'enquesta de clima o en l'enquesta de satisfacció del personal	x			Cost operacional	RRHH	Curt termini	No shainiciat	Resultats enquesta clima. Periodicitat: cada dos anys	
Contemplar l'especificat de les dones i homes en la definició, la prevenció i l'avaluació dels riscos laborals	1	x	x	Cost operacional	Dept PRL	Mig- llarg termini	No shainiciat	Existència d'una definició, prevenció i avaluació dels riscos laborals tenint en compte l'especificat de gènere. Periodicitat: anual.	
TOTALS				6.000,00 €					

7.2 Avaluació del Pla d'Igualtat

L'objectiu principal de l'avaluació del Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes és valorar si les accions dissenyades i executades són adequades i si han assolit els resultats previstos, comparant la situació inicial de l'empresa amb la situació una vegada el Pla d'Igualtat i les seves accions s'han executat.

L'avaluació té els següents objectius:

- Conèixer el grau de compliment dels objectius del Pla.
- Analitzar el desenvolupament del procés del Pla.
- Reflexionar sobre la continuïtat de les accions (si es constata que es requereix més temps per corregir les desigualtats).
- Identificar noves necessitats que requereixin accions per fomentar i garantir la igualtat d'oportunitats en l'empresa d'acord amb el compromís adquirit.

Com es realitzarà l'Avaluació del Pla?

L'avaluació dependrà de la:

- Vigència del Pla.
- Complexitat de les accions a implantar.
- Necessitat detectada de major o menor control sobre les mesures adoptades.

El resultat es recollirà en un informe o acte que s'annexarà al present pla i el contingut del qual serà:

- Avaluació quantitativa incloent un seguiment de les accions realitzades i el resultat dels Indicadors de diagnosi.
- Una avaluació qualitativa incloent les valoracions que des de la Comissió d'Igualtat es considerin oportunes.
- Propostes de millora.

L'informe d'avaluació el redactarà la Comissió d'Igualtat al final de cada període fixat i al final de la vigència del pla. Les parts negociadores estableixen terminis de seguiment anuals.

Avaluació de resultats

Al final de cada període anual es realitzarà una avaluació del pla, incloent-hi les accions plantejades durant el Pla i els resultats obtinguts.

Es mesurarà el nombre d'accions implantades i el nombre d'accions noves que n'han sortit de cada avaluació.

Avaluació del procés / gestió del Pla d'Igualtat

Per avaluar la gestió del Pla d'Igualtat es consideraran els següents aspectes entre d'altres:

- Grau de sistematització dels procediments
- Grau d'informació i difusió entre la plantilla
- Mecanismes de seguiment periòdic posats en marxa
- Grau d'adequació dels recursos materials
- Grau d'adequació de les eines de recollida
- Incidències i dificultats en la posada en marxa de les accions
- Solucions aportades respecte a les incidències i dificultats en la posada en marxa

Avaluació de l'impacte

Per avaluar l'impacte del Pla d'Igualtat es consideraran els següents aspectes entre d'altres:

- Disminució segregació horitzontal
- Canvis en la valoració de la plantilla respecte a la igualtat d'oportunitats
- Disminució segregació vertical
- Reducció de desigualtats entre dones i homes a la plantilla
- Millora de les condicions de treball
- Canvis en la imatge de l'empresa
- Canvis en la cultura de l'empresa

- Canvis en els comportaments, interacció i relació tant de la plantilla com de la Direcció en els que s'identifiqui una major igualtat entre dones i homes
- Augment del coneixement i conscienciació respecte a la igualtat d'oportunitats

Els resultats d'aquest informe han de permetre comprovar quina ha estat l'evolució en matèria d'igualtat, enfront del nou Pla d'Igualtat.

7.3 Comissió d'Igualtat pel Seguiment

Objectiu

El seguiment, l'avaluació i la revisió periòdica del Pla d'Igualtat es realitza en el si de la Comissió d'Igualtat.

L'esmentada Comissió d'Igualtat serà l'encarregada de vetllar pel compliment de les accions i, per tant, dels objectius establerts en aquest Pla d'Igualtat per aconseguir la igualtat efectiva d'oportunitats i la no discriminació per raons de sexe entre les persones treballadores de l'empresa.

Composició

Llevat que s'hagi establert i acordat entre les parts d'una altra forma (Representació Legal de les Persones Treballadores i Representació de l'Empresa), la Comissió d'Igualtat estarà formada i formalment constituïda per les mateixes persones i representants que en la Comissió desenvolupada en el Pla d'Igualtat. Aquest fet permetrà aprofitar el coneixement adquirit durant tot el procés de desenvolupament del Pla d'Igualtat.

En el cas que una de les persones que forma part de l'esmentada Comissió causi baixa de l'empresa, aquesta serà substituïda a proposta de la part afectada, documentant -se en un acord.

Reunions i actes

Aquesta Comissió d'Igualtat es reunirà segons la periodicitat establerta en el calendari, aixecant acta on es recullen els assumptes tractats, els acords consolidats o discrepàncies, els documents presentats i la data de la següent reunió.

La convocatòria i la coordinació de les reunions es realitzarà per les parts amb una antelació mínima de deu dies naturals.

Serà necessària l'assistència del 50% de la representació de les parts signants perquè es consideri vàlida.

Preses d'acords

Les decisions de la Comissió s'adoptaran en general per consens prèvia negociació. En cas de no haver-n'hi, se sotmetria a votació essent adoptat l'acord per majoria simple de cadascuna de les dues representacions presents a la reunió.

Es podrà, en cas de desacord, fer una nota aclaridora en l'acta sobre la posició de la part discrepant.

En cas de bloqueig o incompliment dels compromisos adquirits, es passarà la qüestió en litigi a l'organisme corresponent.

Confidencialitat

Les persones que formin part de la Comissió, incloses les assessores internes i externes, es comprometen a la confidencialitat de la informació obtinguda durant la implantació i al deure de sigil.

Recursos

La Comissió d'Igualtat podrà comptar amb suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes, els qui intervindran amb veu, però sense vot.

Competències

Les funcions d'aquesta Comissió d'Igualtat seran el seguiment, avaluació i revisió periòdica de la Implantació del Pla d'Igualtat, assegurant la realització de les accions i el compliment dels objectius que s'hi han establert.

D'aquesta manera, si es detecta que les accions no permeten assolir els objectius plantejats, o aquests s'haurien de canviar per motius raonats (canvis organitzatius significatius, canvis legals...), s'hauran de revisar i corregir per a la seva adequació. Així doncs, dins de les reunions periòdiques, es poden plantejar noves accions i/o corregir les existents per assolir l'objectiu d'igualtat efectiva entre dones i homes en el si de l'empresa.

Procediment de modificació del Pla d'Igualtat i de resolució de discrepàncies

Sense perjudici dels terminis de revisió que es contemplen de manera específica en el present Pla d'Igualtat, s'hauran de revisar, en tot cas, si concorren les circumstàncies previstes a l'Article 9.2. del RD 901/2020, de 13 d'octubre:

- a) "Quan s'hagi de fer a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació prevists en els apartats 4 i 6 següents.
- b) Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
- d) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, influïdes les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagin servit de base per a la seva elaboració.
- e) Quan una resolució judicial condemni a l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del Pla d'Igualtat als requisits legals o reglamentaris."

En cas de ser necessari modificar el Pla d'Igualtat, les modificacions seran acordades per la Comissió d'Igualtat pel Seguiment, que realitzarà les feines que resultin necessàries d'actualització del diagnòstic i de les mesures.

Les discrepàncies produïdes en el si de la Comissió d'Igualtat pel Seguiment, sempre que respecte a la resolució de les mateixes no s'adopti per consens en el si de la mateixa Comissió, es passarà la qüestió en litigi a l'organisme corresponent.

8. PARTICIPACIÓ DE LA REPRESENTACIÓ LEGAL DE LES PERSONES TREBALLADORES

La participació prevista de la Representació Legal de les Persones Treballadores en el desenvolupament del Pla és mitjançant la Comissió d'Igualtat. Aquesta comissió desenvolupa les següents funcions al llarg del pla:

- Establir terminis de negociació, fases i metodologia de treball del pla d'Igualtat
- Supervisió i aprovació de diagnòstic de situació inicial
- Elaboració i aprovació del pla d'accions
- Calendarització de les accions
- Elaboració del pressupost del pla d'accions
- Elaboració de les fitxes d'actuació
- Seguiment i avaluació del pla d'igualtat
- Correcció d'accions o mesures de ser necessari

9. COMPOSICIÓ DEL COMITÈ D'IGUALTAT

El Comitè d'Igualtat, incloent-hi la Representació Legal de les Persones Treballadores, es compon de:

DEPARTAMENT	CÀRREC	NOM	REPRESENTACIÓ
Eina	Tècnica inserció	Marta Clos Molas	Representant treballadors. (Sindicat UGT)
Àrea laboral de les persones	Directora àrea	Tina Gonzalez Comas	Responsable de l'organització
Centre de desenvolupament infantil i atenció precoç	Psicòloga	Mireia Martin Ramos	Representant treballadors (Sindicat UGT)
Àrea social i educativa	Director àrea	Dídac Olivellas Trias	Representat de l'organització
		Carme Tió Oriol	Persona designada pel sindicat UGT
Residència Riudeperes	Directora del servei	Núria Vilamala Coma	Representat de l'organització

A l'Annex 1 es troba adjunta l'acte de constitució de la Comissió d'Igualtat on se'n poden consultar els detalls, els membres, i les competències.

10. ASSIGNACIÓ D'UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLA

L'empresa designa com a responsable de l'organització, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat a:

NOM:	Tina Gonzalez Comas
CÀRREC:	Directora Àrea laboral de les persones
DEPARTAMENT:	Recursos Humans

Finalment, cal dir que els resultats d'aquest informe han de permetre reiniciar el cicle d'un nou Pla d'Igualtat, amb la realització d'una nova diagnosi de l'organització, la qual permetrà comprovar quina ha estat l'evolució en matèria d'igualtat d'oportunitats des de la implantació del Pla i també obtenir-ne una valoració.

a Vic, el 1 de juny del 2023

ANNEX 1 – ACTA DE CONSTITUCIÓ I REGLAMENT DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT



Rambla Raval, 29-35, 3^a. Planta

08001 Barcelona

93 295 61 11 Fax. 93

295 61 08 fborrero@catalunya.ugt.org

SECRETARIA D'ORGANITZACIÓ

**FRANCISCO BORRERO NÚÑEZ, EN QUALITAT DE SECRETARI
D'ORGANITZACIÓ DE LA FEDERACIÓ UGT SERVEIS PÚBLICS DE
CATALUNYA,**

FAIG CONSTAR,

Que la UGT Serveis Públics de Catalunya faculta en la delegada sindical de la UGT de Catalunya **CARME TIÓ ORIOL**, amb NIF 77.101.875-X, les negociacions dels Plans d'Igualtat del sector privat en l'àmbit del Sector d'Educació, així com la facultat de ser interventora en les eleccions sindicals.

El que faig constar als efectes escaients, a Barcelona, setze de novembre de l'any dos mil vint-i-dos.

Francisco Borrero Núñez

Secretari d'Organització

PER · PER A · AMB · DE · DES DE · ENTRE

TOTES



A Vic, en data 22 de juny del 2023

ACTA DE DESIGNACIÓ DELS MEMBRES REPRESENTATS DE LES PERSONES TREBALLADORES PER LA CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT DE LA FUNDACIÓ SANT TOMÀS.

Participants:

Neus Ureña Uson. Centre Riudeperes (UGT)

Consuelo Carmona Reche. Llars i SPALL (UGT)

Laura Poveda Lucas. CO Ocupacional Manlleu (UGT)

Tomàs Campos Rafael. CO Calldetenes (CCOO)

Mireia Martí Ramos. Centre de desenvolupament i atenció precoç. Tris Tras

Carme Tió Oriol. Escola Estel (UGT)

Marta Clos Molas. Servei de formació i inserció laboral Eina. (UGT)

A la reunió s'exposa:

La direcció de recursos humans fa petició a la Marta Clos com a representats de les persones treballadores del Servei d'Eina de la Fundació Sant Tomàs per si pot organitzar una reunió amb els diferents representants de la fundació Sant Tomàs per tal que designin els membres representants de les persones treballadores per la constitució de la comissió d'igualtat per la Fundació Sant Tomàs.


De forma telemàtica els representants designen com a membres:

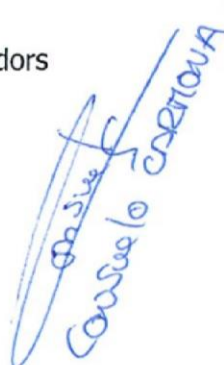
- Marta Clos Molas
- Mireia Martin Ramos
- Carme Tió Oriol

Signatures: Representants dels treballadors


LAURA
POVEDA


TOMÀS
CAMPOS


neus
ureña uson


CONSUELO
CARMONA RECHE

ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DE LA FUNDACIÓ SANT TOMÀS

A Vic, en data 3 de juliol del 2023

Reunides, d'una banda la representació de l'empresa:

- Dídac Olivellas Trias
- Núria Vilamala Coma
- Tina Gonzalez Comas

i de l'altra, la representació de les treballadores i els treballadors i sindicat majoritari

- Marta Clos Molas
- Mireia Martin Ramos
- Carme Tió Oriol (UGT)

Amb motiu de la constitució de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de Fundació Sant Tomàs, en compliment dels articles 45 i 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes i normativa de desenvolupament.

Ambdues parts es reconeixen mútua capacitat i legitimació suficient, com a interlocutores vàlides, per negociar el diagnòstic i el Pla d'Igualtat i ACORDEN constituir la Comissió de Negociadora del II Pla d'Igualtat i establir les seves competències i normes de funcionament.

1. Constitució i composició de la comissió negociadora

Que la representació legal de les persones treballadores (RLPT), els sindicats més representatius del sector (CCOO i UGT) van rebre la notificació corresponent a la nova elaboració d'un Pla d'Igualtat a la Fundació i la necessitat de reunir-e formalment per a la constitució de la Comissió d'Igualtat.

Que un dels dos sindicats més representatius, CCOO, no van donar resposta per escrit passat el termini dels deu dies hàbils, tal com està previst a l'article 5.3 del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre. Es procedeix a constituir la Comissió d'igualtat únicament amb UGT. Si quan CCOO doni resposta, encara s'està negociant aquest Pla, es valorarà la seva incorporació per part dels membres de la Comissió Negociadora.

En aquest supòsit, que hi hagi el mateix nombre de persones representant de part de l'empresa, com sindicats hi hagi a la comissió.

La Comissió Negociadora del diagnòstic i el Pla d'Igualtat estarà constituïda:

En representació de l'empresa per:

Dídac Olivellas Trias
Núria Vilamala Coma
Tina Gonzalez Comas

En representació de la plantilla per :

Marta Clos Mola
Mireia Martin Ramos
Carme Tió Oriol (UGT)

2. Funcions de la comissió negociadora

Les parts negociadores acorden que la Comissió tindrà les competències següents:

- Negociació i elaboració del diagnòstic i les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
- Identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent un cronograma d'actuacions.
- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat a l'empresa.
- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat implantades.
- Remissió del Pla d'Igualtat que sigui aprovat davant l'autoritat laboral competent a efectes del registre, el dipòsit i la publicació.
- L'impuls de les primeres accions d'informació i de sensibilització a la plantilla.

3. Règim de funcionament de la comissió negociadora.

La Comissió Negociadora acorda que es nomeni Presidenta, d'entre els seus integrants, a Tina Gonzalez Comas i Secretaria Marta Clos Molas.

Seràn funcions de la Presidència:

Vetllar pel bon ordre del procediment.

Moderar les sessions.

Procurar solucions a totes les qüestions legals o tècniques que se suscitin.

Seràn funcions del/de la Secretari/a:

- Confecció de les actes.
- Custòdia de les actes
- Enviament convocatòria reunions comissió negociadora.

Ambdues parts acorden que les funcions de la Presidència i la Secretaria de la Comissió Negociadora recaiguin, alternativament, a cadascuna de les representacions.

De la present reunió aixecarà acta la representació empresarial.

3.1. Reunions de la comissió negociadora.

La comissió acorda reunir-se com a mínim trimestralment i estableix reunions setmanals durant la negociació i l'elaboració del Pla d'Igualtat.

A cada reunió s'aixecarà una acta, en què es farà constar:

- L'assistència.
- L'ordre del dia.
- El resum de les matèries tractades.
- Els acords totals o parcials adoptats.
- Els punts sobre els quals no hi hagi acord, que es podran reprendre, si escau, més endavant en altres reunions.
- Els documents presentats (si escau).
- La data i hora.
- Les actes seran aprovades i signades, amb manifestacions de part, si fos necessari.

3.2. Adopció d'acords.

Les parts negociaran de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord, i la majoria de cadascuna de les parts es requeriran per a l'adopció d'acords, tant parcials com totals. En tot cas, aquest acord requerirà la conformitat de la majoria de la representació de les persones treballadores que componen la Comissió.

La Comissió Negociadora podrà comptar, si és necessari, amb el suport i l'assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, de Fundació Sorli, que intervindrà amb veu, però sense vot.

En cas de desacord, la Comissió Negociadora podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes, si així s'acorda, prèvia intervenció de la comissió paritària del conveni corresponent, quan s'hi hagi previst per a aquests casos.

El resultat de les negociacions es plasmarà per escrit i les signaran les parts negociadores per a la seva posterior remissió, per la Comissió Negociadora, a l'autoritat laboral competent als efectes de registre, dipòsit i publicitat del Pla d'Igualtat en els termes previstos en el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

3.3 Confidencialitat.

Les persones que integren la Comissió Negociadora, així com, si escau, les persones expertes que l'assisteixin, han d'observar en tot moment el deure de sigil respecte a aquella informació que els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat.

En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'empresa a aquesta Comissió podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit d'aquella ni per a finalitats diferents de les que en van motivar l'entrega.

3.4. Substitució de les persones que integren la Comissió Negociadora.

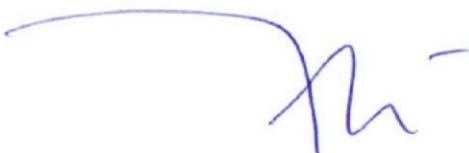
Les persones que integrin la Comissió Negociadora seran substituïdes en cas de vacant, dimissió, finalització del mandat o que li sigui retirat per les persones que les van designar, per impossibilitat o causa justificada (llarga malaltia, baixa, canvi de funcions, etc.)

Les persones que deixin de formar part de la Comissió Negociadora i que representin l'empresa seran reemplaçades per aquesta, i si representen la plantilla seran reemplaçades per l'òrgan de representació legal i/o sindical de la plantilla de conformitat amb el seu règim de funcionament intern.

En el supòsit de substitució es formalitzarà per escrit la data de la substitució i el motiu, indicant nom, cognoms, DNI i càrrec tant de la persona sortint, com de l'entrant. El document s'ha d'annexar a l'acta constitutiva de la comissió negociadora.

I sense més assumptes a tractar s'aixeca la sessió, sent les 15:45 hores del dia 3 de juliol del 2023.

Signatura:



Presidenta de la Comissió Negociadora

Signatura:



Secretaria de la Comissió Negociadora

ANNEX 2 – ACTA DE PRIMERA REUNIÓ

A Vic, en data 3 de juny del 2023

Acta de la reunió

Data: 3 de juny del 2023

Hora: 15:30 a 17:00

Assistents: Carme Tió, Mireia Martí, Marta Clos, Núria Vilamala, Didac Olivella, Tina Gonzalez.

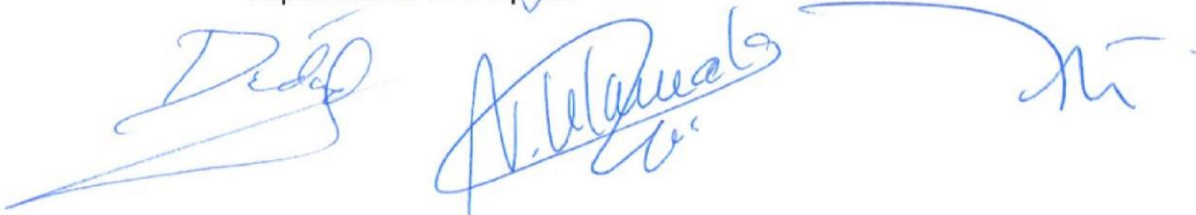
1. La Tina Gonzalez com a representant d'empresa i directora de recursos humans explica el procediment a seguir per la realització d'un pla d'igualtat. La diagnosi, el registre retributiu, auditoria retributiva, disseny de les accions i seguiment de les accions. La Tina també exposa que la realització del registre retributiu i l'auditoria s'ha externalitzat per la consultoria Vilar Riba de Vic.
2. La Tina aporta una proposta d'acta de constitució de la comissió d'igualtat es llegeix i es revisa i s'acorda qui serà la presidenta i secretaria de la comissió d'igualtat. S'acorda que la secretaria serà la Marta Clos i la presidenta la Tina Gonzalez.
3. S'entrega el compromís de la direcció per la realització i implantació del pla d'igualtat.
4. La Tina entrega la diagnosi del pla d'igualtat al tots els assistents perquè se'l puguin llegir i puguin fer les modificacions i aportacions que considerin oportunes i s'acorda fer la propera reunió per posar en comú totes les aportacions pel dia 10 de juliol.
5. Es calendaritza les properes reunions per tal d'assegurar l'assistència a les reunions de tots els membres de la comissió: 10 de juliol i 17 de juliol a les 15:30.

I sense més assumptes a tractar s'aixeca la sessió a les 10:45 del dia 26 de juny del 2023.

Signatura: Representants dels treballadors



Representants de l'empresa



ANNEX 3 – ACTA SEGONA REUNIÓ

A Vic, en data 10 de juliol del 2023

Acta de la reunió

Data: 10 de juliol del 2023

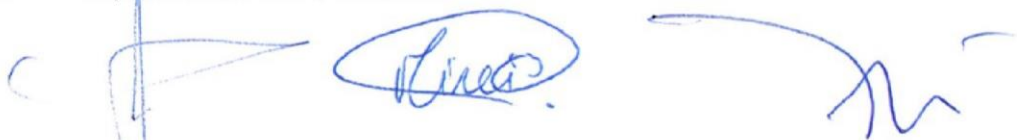
Hora: 15:30 a 17:00

Assistents: Carme Tió, Mireia Martí, Marta Clos, Núria Vilamala, Didac Olivella, Tina Gonzalez.

1. Lectura i aprovació de l'acta anterior.
2. Es llegeix conjuntament la diagnosi del pla d'igualtat que fou entregada en l'anterior reunió per tal que tots els membres de la comissió puguin fer les aportacions, correccions i resolució de dubtes. Tots els assistents de la comissió fan les aportacions i es consensuen.
3. Es calendaritza les properes reunions. La Tina Gonzalez informa que a la propera reunió es presentarà el registre retributiu elaborat per l'assessoria i consultoria Vilar Riba de Vic. La Carme Tió representant de l'Escola Estel (UGT) informa que participarà de la reunió via teams.

I sense més assumptes a tractar s'aixeca la sessió a les 17:30 del dia 10 de juliol del 2023.

Signatura: Representants dels treballadors



Representants de l'empresa



ANNEX 4– ACTA TERCERA REUNIÓ

A Vic, en data 17 de juliol del 2023

Acta de la reunió

Data: 17 de juliol del 2023

Hora: 15:30 a 18:15

Assistents: Carme Tió, Mireia Martí, Marta Clos, Núria Vilamala, Didac Olivella, Tina Gonzalez. La Carme assisteixen virtualment.

1. Lectura i aprovació de l'acta anterior.
2. La consultoria Vilar Riba de Vic presenta l'auditoria retributiva de la Fundació Sant Tomàs. Els membres de la comissió fan preguntes per resoldre dubtes del document.
3. S'acorda que es deixarà una setmana perquè tots els membres puguin llegir-la atentament abans d'aprovar-la.
4. Es calendaritza la propera reunió pel dia 24 de juliol.

I sense més assumptes a tractar s'aixeca la sessió a les 18:15 del dia 17 de juliol del 2023

Signatura: Representants dels treballadors



Representants de l'empresa



ANNEX 5– ACTA APROVACIÓ: REGISTRE, DIAGNOSIS I PLA ACCIONS

A Vic, en data 24 de juliol del 2023

Acta de la reunió

Data: 24 de juliol del 2023


Hora: 15:30 a 17:30

Assistents: Carme Tió, Mireia Martí, Marta Clos, Núria Vilamala, Didac Olivella, Tina Gonzalez. La Tina i la Carme assisteixen virtualment.

1. Lectura i aprovació de l'acta anterior.
2. S'aprova el registre retributiu presentat per la consultora Vilar Riba de Vic.
3. Es llegeix conjuntament el esborrany del pla d'accions presentat per la Tina Gonzalez (directora de l'àrea laboral de les persones) i es fan aportacions per part de tots els membres de la comissió i i s'incorporen en el pla.
4. S'aprova el pla d'accions.

I sense més assumptes a tractar s'aixeca la sessió a les 17:30 del dia 24 de juliol del 2023

Signatura: Representants dels treballadors





Representants de l'empresa





ANNEX 6– ACTA D'APROVACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

A Vic, en data 24 de juliol del 2023

Acta de la reunió

Data: 24 de juliol del 2023

Hora: 17:30 a 18:00

Assistents: Carme Tió, Mireia Martí, Marta Clos, Núria Vilamala, Didac Olivella, Tina Gonzalez. La Tina i la Carme assisteixen virtualment.

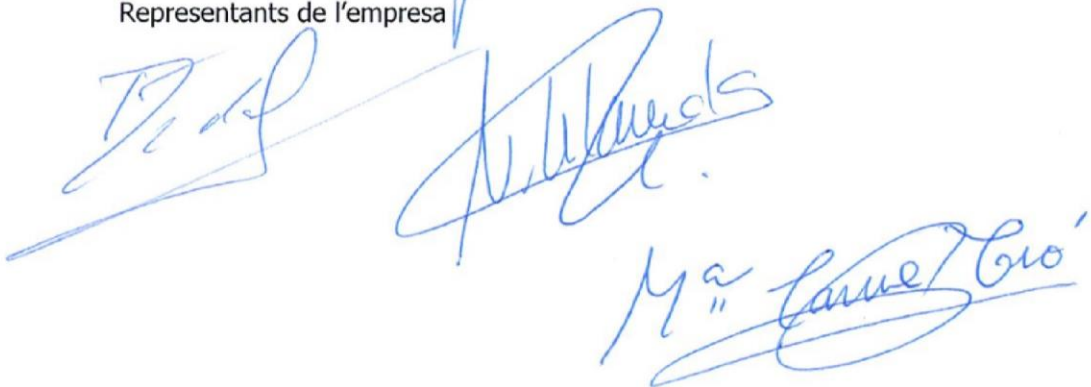
1. S'aprova el pla d'igualtat de la Fundació Sant Tomàs.
2. S'acorda que serà un pla d'igualtat viu i es calendaritza la primera reunió de treball de la comissió pel setembre del 2023.

I sense més assumptes a tractar s'aixeca la sessió a les 18:00 del 24 de juliol del 2023

Signatura: Representants dels treballadors



Representants de l'empresa



ANNEX 7– FITXES DE SEGUIMENT

Nom de l'actuació:		ID			
Àmbit de l'actuació:					
Descripció de l'Acció					
Termini Calendari					
Data inici: __/__/__		Data fi: __/__/__			
Estat de l'acció	<div style="background-color: #f08080; padding: 2px; display: inline-block;">No s'ha iniciat</div> <input style="margin-left: 5px;" type="checkbox"/>	<div style="background-color: #f4a460; padding: 2px; display: inline-block;">Està planificant-se l'acció</div> <input style="margin-left: 5px;" type="checkbox"/>	<div style="background-color: #ffff00; padding: 2px; display: inline-block;">S'ha començat a implementar</div> <input style="margin-left: 5px;" type="checkbox"/>	<div style="background-color: #90ee90; padding: 2px; display: inline-block;">S'està implementant i se'n comencen a veure els resultats.</div> <input style="margin-left: 5px;" type="checkbox"/>	<div style="background-color: #008000; padding: 2px; display: inline-block;">Està completament implementada.</div> <input style="margin-left: 5px;" type="checkbox"/>
Pressupost i recursos materials destinats a l'acció		Pressupost i recursos materials disposats fins al			
Indicadors					
Resultat Previst / Esperat	Resultat Real	Valor Òptim			
Dificultats detectades i comentaris:					