

 Casal de Curació Centre Socio-Sanitari Maria Vidal, 46-48. 08340 Vilassar de Mar Barcelona	FUNDACIÓ CASAL DE CURACIÓ PLA D'IGUALTAT	Codi: CCPIGU Versió: 2 Data: Octubre 2024
---	---	--

FUNDACIÓ CASAL DE CURACIÓ

PLA D'IGUALTAT

Hospital d'atenció Intermèdia



Vilassar de Mar, a 18 d'Octubre de 2024

INDEX

1.- JUSTIFICACIO 4

2.- INTRODUCCIO 5

3.- OBJECTIUS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT 6

4.- CONTEXTUALITZACIÓ I ÀMBIT D'ACTUACIO (personal, territorial, temporal)..... 6 a 11

 4.1. Història del Casal 6

 4.2 Activitat: 7

 4.3. Dades principals de l'entitat:..... 8

 4.4. Missió, visió i valors. Principis Fundacionals i bàsics d'actuació. 10

5.- METODOLOGIA 12

6.- PLA D'IGUALTAT 13 a 42

 6.1. INICIATIVA I DIAGNOSTIC 13

 6.1.1 Iniciativa 13

 6.1.2 Diagnosi 15

 6.2. PROCÉS DE DIAGNOSI 17

 6.2.1 Anàlisi dels àmbits de la organització 17

 6.2.2 Principals resultats d'anàlisi quantitatiu 32

 6.2.3 Principals resultats qualitatius 36

 6.3. DISSENY I ELABORACIO 38

 6.4. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT 39

 6.5. IMPLANTACIO I DIFUSIO..... 40

 6.6. SEGUIMENT, CONTROL, AVALUACIO I REVISIO..... 40

 6.7. QUADRE DE COMANDAMENT PER AL SEGUIMENT DEL PLA D'GUALTAT 42

 6.8. VIGÈNCIA DEL PLA D'IGUALTAT 46

 6.9. COMPOSICIO I FUNCIONAMENT DE LA COMISSIO D'IGUALTAT 46

 6.10. PROCEDIMENT DE MODIFICACIO 47

7.- NORMATIVA 47

8.- BIBLIOGRAFIA 48

9.- ANNEXOS 48

 ANNEX 1 FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA/ D'GUALTAT 49

 ANNEX 2 DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ PER A LA ELABORACIÓ DEL PLA D'AIGUALTAT 52

Control de versions canvis					
Versió	02	Versió	03	Versió	04
Canvi: Actualització de dades en base a resultats enquestes i Auditoria retributiva		Canvi:		Canvi:	
Data: Octubre 2024		Data:		Data:	

ELABORAT PER:	REVISAT PER:	APROVAT PER:
Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat	Direcció de Centre	Patronat de la Fundació
Data: Juny 2023	Data:	Data:



1.- JUSTIFICACIÓ

La societat actual ens mostra que malgrat les actuacions en favor de la igualtat d'oportunitats hi ha àmbits, com el laboral, en els quals persisteixen importants discriminacions de gènere. Aquestes desigualtats, a més de connotar un descrèdit per la dona signifiquen un malbaratament del talent que les dones poden aportar al món del treball i al conjunt de la societat.

Per tal de corregir i compensar aquesta situació desfavorable per a la dona, és prioritari establir mesures concretes i temporals que afavoreixin les dones en aquells supòsits de desigualtat respecte als homes. Aquestes mesures o accions s'anomenen **accions positives**, i s'han d'aplicar mentre subsisteixin situacions patents de desigualtat de fet.

Des d'aquesta perspectiva, la Unió Europea va consensuar una sèrie de directrius i recomanacions que van estar reconegudes jurídicament a l'Estat Espanyol i recollides en: **La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**.

L'article primer de la llei declara que les dones i els homes són iguals en dignitat humana, i iguals en drets i deures.

Segons aquesta Llei, la igualtat efectiva entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació per raó de sexe, sigui directa o indirecta i, especialment, de qualsevol conducta discriminatòria que es derivi de la maternitat, l'assumpció de les obligacions familiars i l'estat civil. En aquest sentit, és important destacar que la Llei recull en l'article 8 que "constitueix discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat".

És crucial adoptar un punt de vista global i estratègic que parteixi d'una **perspectiva de gènere** i que guï les diferents actuacions, situacions socials i necessitats que puguin afectar a les dones d'una forma específica i diferenciada.

Els Objectius laborals que pretén aquesta llei son :

1. Afavorir l'accés a l'ocupació de les dones i l'eliminació de situacions de discriminació en les seves condicions de treball.
Millorar la formació, l'ocupabilitat de les dones i la seva permanència en el mercat laboral
2. Reconèixer el dret a la conciliació de la vida personal i laboral.
3. Fomentar una major corresponsabilitat entre homes i dones en l'assumpció de les obligacions familiars.

2.- INTRODUCCIÓ

Per tal d'assolir aquests objectius, *la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per la igualtat efectiva de dones i homes*, introdueix els **Plans d'igualtat** com a instrument per adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes, i reforçar el paper de la negociació col·lectiva en l'adopció d'aquestes mesures.

L'elaboració i implantació d'un Pla d'Igualtat, més enllà de ser una acció de justícia social o un requeriment legal, cal plantejar-lo com una part del sistema de gestió per optimitzar el potencial de la totalitat dels recursos humans de l'organització.

Les actuacions que materialitzaran aquests objectius s'encaminaran a:

- Eliminar els desequilibris i les desigualtats que hi pugui haver a l'entitat respecte la presència, la categoria professional i la participació de dones i homes
- Assegurar que en la selecció, contractació, formació, promoció, política salarial i altres pràctiques de gestió, com la classificació professional o l'avaluació de l'acompliment, es dona el mateix tracte i s'afavoreix la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Realitzar una gestió adequada del talent de les persones treballadores, deixant al marge els prejudicis i els estereotips.

Amb la seva implantació, l'organització no només assolirà el compliment de la legislació, sinó que fonamentarà en l'entitat les bases per a:

1.- Atracció, contractació i retenció de personal qualificat: la maximització de la motivació i la fidelitat de les persones qualificades a l'empresa augmenta considerablement quan una persona se sent valorada per les seves capacitats i coneixements de forma objectiva i independentment del sexe; i quan sent que forma part del sistema de promoció interna.

2.- Increment del compromís de les persones treballadores amb l'empresa:

Unes condicions de treball que siguin respectuoses amb les necessitats i responsabilitats que tenim totes les persones, augmenten el compromís vers el treball i l'empresa.

3.- Millora de la qualitat: les persones són qui, amb la seva tasca diària, desenvolupen, mantenen i milloren els processos de qualitat. La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és imprescindible en la gestió de recursos humans, perquè propicia les condicions i les relacions laborals idònies per aconseguir la implicació de les persones en la cultura de la qualitat en les organitzacions.

4.- Millora de la productivitat: Una persona que treballa a gust en un ambient no discriminatori, amb la possibilitat de compaginar la seva vida personal i laboral, treballarà més i millor.

5.- Millora de la imatge de l'empresa en el mercat: la imatge de l'empresa és fruit de les percepcions que en té el seu entorn. El comportament de l'empresa i la seva capacitat per generar valor faran que aquestes percepcions siguin més o menys positives. No obstant això, per a un reconeixement extern és imprescindible un reconeixement intern, ja que la percepció interna positiva i la implicació del personal augmenten la confiança de l'entorn amb l'empresa i reforcen el seu posicionament i la seva diferenciació.

3.- OBJECTIUS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT

- Analitzar la situació actual en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Identificar oportunitats de millora a realitzar.
- Establir canals de comunicació i participació de totes les persones treballadores en el procés d'implantació d'un Pla d'Igualtat.
- Establir una metodologia de gestió de la igualtat
- Eliminar les discriminacions per raó de sexe i assolir la igualtat d'oportunitats que hagin pogut detectar-se.

4.- CONTEXTUALITZACIÓ I ÀMBIT D'ACTUACIÓ (personal, territorial, temporal).

4.1. Història del Casal

A finals de l'any 1917, arrel de l'epidèmia de grip, l'anomenada grip espanyola, causant de nombroses morts arreu de tot el món neix una iniciativa a Vilassar de Mar per atendre els malalts del poble. Maria Vidal i Casacuberta i el seu marit Lluís Jover i Castells, membres de la burgesia catalana amb casa a Vilassar de Mar, sensibilitzats amb els difícils moments que es vivia al poble i amb la manca de recursos sanitaris, decideixen construir un hospital per la vila amb l'objectiu d'atendre els malalts que no poguessin ser atesos en el domicili. Aquest hospital fou encarregat a l'arquitecte Agustí Domingo i Verdaguer.

El 10 de gener de 1919, a proposta de la donant, Maria Vidal i d'acord amb l'Ajuntament es va crear la primera junta del Patronat, fent-se responsables de l'entitat i constituint la FUNDACIÓ CASAL DE CURACIÓ. L'11 de juliol de 1920 la Sra. Maria Vidal cedeix les instal·lacions i terrenys a la Fundació inaugurant el 8 d'agost el nou hospital, l'actual Casal de Curació, amb l'assistència del President de la Mancomunitat de Catalunya el Sr. Josep Puig i Cadafalch, així com les autoritats municipals del moment.

Des dels seus orígens fins el 1987 el Casal de Curació s'esdevé l'hospital del poble, amb una curada atenció social i sanitària segons les necessitats de la població. Les dècades dels anys seixanta, setanta i part dels vuitanta van ser un punt de referència de la pròpia població i de les poblacions veïnes com a hospital, tan amb ginecologia, com petita cirurgia, a la vegada que atenia a persones grans necessitades, socialment i sanitàriament.

Un fet rellevant que fa donar un gir a l'activitat del Casal de Curació:

L'any 1986 el Servei Català de la Salut va crear el programa "Vida als Anys", com a conseqüència del increment de població de gent gran amb llarga malaltia i la tendència a l'alça d'aquest col·lectiu amb l'augment de l'esperança de vida de les persones.

El 1987 el Casal de Curació passa a concertar amb el Servei Català de la Salut i s'esdevé hospital sociosanitari, adaptant-se al nou servei, i ampliant l'oferta als malalts de la comarca. Amb la

 Casal de Curació Centre Socio-Sanitari Maria Vidal, 46-48. 08340 Vilassar de Mar Barcelona	FUNDACIÓ CASAL DE CURACIÓ PLA D'IGUALTAT	Codi: CCPIGU Versió: 2 Data: Octubre 2024
---	--	--

remodelació del Casal de Curació, s'inauguren annexes nous com el d'Hospital de Dia i la sala de rehabilitació, entre d'altres dependències.

La Fundació Casal de Curació, és una Fundació privada sense ànim de lucre, classificada com a Beneficència Particular, de caràcter assistencial, que d'acord amb els seus estatuts té com a missió "assistir a malalts que hi estiguin acollits, mitjançant tots els mitjans dels quals disposi, la ciència mèdica i la caritat cristiana".

El seu legítim representant és el Patronat.

I està subjecta a la legislació de la Generalitat de Catalunya, actualment acollida a la nova llei 49/2002 de 23 de Desembre de "*Régimen Fiscal de las Entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo*".

4.2 Activitat:

Atenció integral, interdisciplinària i geriàtrica, responant a totes les necessitats de la persona, oferint serveis tant d'hospitalització com alternatius a aquesta.

Serveis d'hospitalització

Espais assistencials dotats d'estructura i personal necessari per a l'atenció continuada de persones amb malalties o processos aguts o crònics que presenten diferents nivells de dependència funcional i diversos graus de complexitat clínica i que no poden ser ateses temporalment al seu domicili.

Com a centre assistencial d'Atenció Intermèdia disposem de 81 places d'internament concertades amb el Servei Català de la Salut per cobrir:

Llarga durada / Mitja Estada Polivalent / Ingressos privats

Servei diürn com alternativa a l'hospitalització, disposa de:

Hospital de Dia

Servei d'assistència diürna temporal i principalment sanitària, orientada a persones que necessiten continuïtat assistencial i/o rehabilitació després d'un procés agut o descompensació de la seva malaltia crònica. S'hi ofereix rehabilitació funcional, teràpies de psico-estimulació, activitats d'animació i socialització, teràpies d'animació i socialització, així com programes d'educació sanitària, per tal d'aconseguir l'adaptació a la nova situació, reinserció a domicili i prevenció d'ingressos hospitalaris. El seu objectiu és l'avaluació, l'abordatge integral, la rehabilitació i atenció continuada de manteniment.

En el cas dels usuaris amb demència, aquest recurs aporta una atenció terapèutica amb la finalitat de mantenir la capacitat cognitiva del pacient a través de tallers de psico-estimulació i psicomotricitat individual i grupal. És una alternativa assistencial capaç de prestar un conjunt d'atencions als pacients quan ja no necessiten infraestructura hospitalària, però sí vigilància continuada i assistència complexa. Atenem als usuaris que tenen com a característica general

 Casal de Curació Centre Socio-Sanitari Maria Vidal, 46-48, 08340 Vilassar de Mar Barcelona	FUNDACIÓ CASAL DE CURACIÓ PLA D'IGUALTAT	Codi: CCPIGU Versió: 2 Data: Octubre 2024
---	--	--

una demència diagnosticada per l'escala global del deteriorament de Reisberg (GDS) en valors de 3-4 i en algun cas de 5. |

Disposem de 14 places concertades amb el Servei Català de la Salut i 6 places de caràcter privat.

Estructura i recursos

Assistencials:	Complementaris:	No Assistencials:
Servei Mèdic 24h: amb presència física o localitzable Servei d'Infermeria 24hores presencials: diplomats d'infermeria i auxiliars d'infermeria Servei de Rehabilitació: fisioteràpia i teràpia ocupacional Treball Social	Espai exterior enjardinat Podologia Perruqueria Servei religiós Voluntariat	Servei de cuina propi Servei de neteja propi Servei de bugaderia

I com ho fem?

La nostra filosofia de gestió està basada en el treball d'equip de tot el personal sanitari i no sanitari, així com personal extern i la cooperació del voluntariat.

Volem donar una atenció adequada, humana i propera al pacient durant la seva estada, cobrint totes les necessitats així com a totes les persones treballadores del centre i col·laboradors.

CREIEM EN LA IGUALTAT I TREBALLAREM EN UN PLA QUE AIXÍ HO REFLECTEIXI.

4.3. Dades principals de l'entitat:

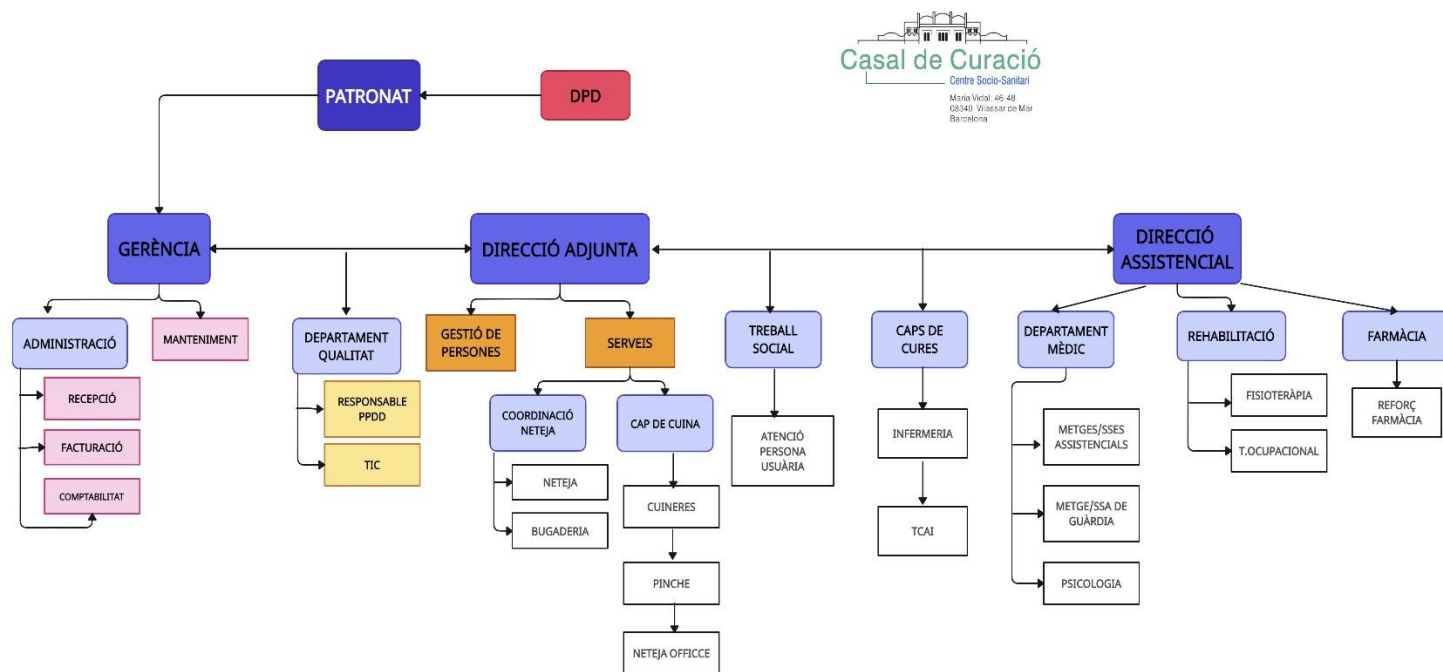
Nom i Raó Social	FUNDACIÓ CASAL DE CURACIÓ
Forma jurídica	FUNDACIÓ
Activitat	ASSISTENCIAL (ATENCIÓ INTERMÈDIA)
Sector	SANITARI
Adreça	c/ Maria Vidal 48 – 08340 Vilassar de Mar
Telèfon	93 - 7590241
Web	www.casalcuracio.cat
Correu electrònic	info@casalcuracio.cat
Persona de contacte	Nuria Hernández o Marta Masmitjà
CONVENI LABORAL	SISCAT

PERFIL DE LES PERSONES DEL CENTRE

Nom	Fundació Casal de Curació																																											
Adreça:	c/ Maria Vidal 48 – 08340 Vilassar de Mar																																											
Nombre de persones treballadores del centre	129 persones entre personal fixe i temporal (dades 2023)																																											
Nombre de dones i homes en la plantilla del centre	Dones: 109 (84%) / Homes: 20 (16%)																																											
Caracterització de la representació legal de treballadores i treballadors (representació unitària i/o sindical, nombre de sindicats i % de representació, etc.).	LA RLT del Casal de Curació està integrada per 9 persones. D'aquestes un 55% (5 persones) formen part de la Comissió d'Igualtat																																											
Nivell de formació de les dones i dels homes	<table><tr><th colspan="4">Compte de persones</th></tr><tr><th></th><th>Dona</th><th>Home</th><th>Total general</th></tr><tr><td>BASICS</td><td>24</td><td>1</td><td>25</td></tr><tr><td>BATXILLERAT</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr><tr><td>CICLE FORMATIU DE GRAU MIG</td><td>56</td><td>16</td><td>72</td></tr><tr><td>CICLE FORMATIU DE GRAU SUPER</td><td>5</td><td>0</td><td>5</td></tr><tr><td>DOCTORAT UNIVERSITARI</td><td>5</td><td>1</td><td>6</td></tr><tr><td>GRAU UNIVERSITARI</td><td>1</td><td>0</td><td>1</td></tr><tr><td>GRAU UNIVERSITARI O EQUIVALEI</td><td>17</td><td>0</td><td>17</td></tr><tr><td>Total general</td><td>109</td><td>20</td><td>129</td></tr></table>				Compte de persones					Dona	Home	Total general	BASICS	24	1	25	BATXILLERAT	1	2	3	CICLE FORMATIU DE GRAU MIG	56	16	72	CICLE FORMATIU DE GRAU SUPER	5	0	5	DOCTORAT UNIVERSITARI	5	1	6	GRAU UNIVERSITARI	1	0	1	GRAU UNIVERSITARI O EQUIVALEI	17	0	17	Total general	109	20	129
Compte de persones																																												
	Dona	Home	Total general																																									
BASICS	24	1	25																																									
BATXILLERAT	1	2	3																																									
CICLE FORMATIU DE GRAU MIG	56	16	72																																									
CICLE FORMATIU DE GRAU SUPER	5	0	5																																									
DOCTORAT UNIVERSITARI	5	1	6																																									
GRAU UNIVERSITARI	1	0	1																																									
GRAU UNIVERSITARI O EQUIVALEI	17	0	17																																									
Total general	109	20	129																																									
Edat de la plantilla	La mitjana d'edat se situa en 45 anys en el cas de les dones i homes en 30 anys. En quan a les franges d'edat la distribució és: <table><tr><th colspan="4">Franges d'edat</th></tr><tr><th></th><th>Dona</th><th>Home</th><th>Total general</th></tr><tr><td>De 16 a 29 anys</td><td>61%</td><td>39%</td><td>100%</td></tr><tr><td>De 30 a 49 anys</td><td>92%</td><td>8%</td><td>100%</td></tr><tr><td>De 50 o més anys</td><td>94%</td><td>6%</td><td>100%</td></tr><tr><td>Total general</td><td>84%</td><td>16%</td><td>100%</td></tr></table>				Franges d'edat					Dona	Home	Total general	De 16 a 29 anys	61%	39%	100%	De 30 a 49 anys	92%	8%	100%	De 50 o més anys	94%	6%	100%	Total general	84%	16%	100%																
Franges d'edat																																												
	Dona	Home	Total general																																									
De 16 a 29 anys	61%	39%	100%																																									
De 30 a 49 anys	92%	8%	100%																																									
De 50 o més anys	94%	6%	100%																																									
Total general	84%	16%	100%																																									
Antiguitat	Percentatge de plantilla segons antiguitat en el centre: <table><tr><th colspan="4">Antiguitat</th></tr><tr><th></th><th>Dona</th><th>Home</th><th>Total general</th></tr><tr><td>De 00 a 04 anys</td><td>76%</td><td>24%</td><td>100%</td></tr><tr><td>De 05 a 09 anys</td><td>92%</td><td>8%</td><td>100%</td></tr><tr><td>De 10 a 14 anys</td><td>75%</td><td>25%</td><td>100%</td></tr><tr><td>De 15 a 19 anys</td><td>95%</td><td>5%</td><td>100%</td></tr><tr><td>De 20 a 24 anys</td><td>92%</td><td>8%</td><td>100%</td></tr><tr><td>De 25 a 29 anys</td><td>100%</td><td>0%</td><td>100%</td></tr><tr><td>De 30 o més anys</td><td>100%</td><td>0%</td><td>100%</td></tr><tr><td>Total general</td><td>84%</td><td>16%</td><td>100%</td></tr></table>				Antiguitat					Dona	Home	Total general	De 00 a 04 anys	76%	24%	100%	De 05 a 09 anys	92%	8%	100%	De 10 a 14 anys	75%	25%	100%	De 15 a 19 anys	95%	5%	100%	De 20 a 24 anys	92%	8%	100%	De 25 a 29 anys	100%	0%	100%	De 30 o més anys	100%	0%	100%	Total general	84%	16%	100%
Antiguitat																																												
	Dona	Home	Total general																																									
De 00 a 04 anys	76%	24%	100%																																									
De 05 a 09 anys	92%	8%	100%																																									
De 10 a 14 anys	75%	25%	100%																																									
De 15 a 19 anys	95%	5%	100%																																									
De 20 a 24 anys	92%	8%	100%																																									
De 25 a 29 anys	100%	0%	100%																																									
De 30 o més anys	100%	0%	100%																																									
Total general	84%	16%	100%																																									

4.4. Missió, visió i valors. Principis Fundacionals i bàsics d'actuació.

ORGANIGRAMA CASAL DE CURACIÓ (22/10/2024)



Entitat inscrita al registre de Fundacions de la GENERALITAT DE CATALUNYA, amb número de protocol 295.

La Fundació Casal de Curació, és una Fundació privada sense ànim de lucre, classificada com a Beneficència Particular, de caràcter assistencial, que d'acord amb els seus estatuts té com a **missió** "assistir a malalts que hi estiguin acollits, mitjançant tots els mitjans dels quals disposi, la ciència mèdica i la caritat cristiana".

El seu legítim representant és el Patronat.

Visió

Aconseguir una atenció orientada a la persona i al seu entorn familiar més proper, desplegant un pla de qualitat que permeti aconseguir l'excel·lència en la cura de les persones. Crear un equip humà altament qualificat i implicat en el procés d'atenció a la persona. Volem ser una organització sanitària, econòmicament sostenible, amb una atenció professional, humana i responsable per als habitants del Maresme, i en especial, pel que fa a l'atenció geriàtrica sociosanitària.

 Casal de Curació Centre Socio-Sanitari Maria Vidal, 46-48. 08340 Vilassar de Mar Barcelona	FUNDACIÓ CASAL DE CURACIÓ PLA D'IGUALTAT	Codi: CCPIGU Versió: 2 Data: Octubre 2024
---	--	--

Valors:

Humanitat dels professionals, principi actiu de l'empresa.

Equitat en la prestació de serveis, garantint una atenció adequada a les necessitats de l'usuari independentment del recurs assistencial que ocupi.

Imparcialitat en el tracte i el respecte dels valors individuals i espirituals de les persones.

Respecte cap a les persones que atensem, el seu entorn familiar i social, i cap als professionals que integren la organització.

- Treball en equip.
- Transparència i comunicació com a eix d'una atenció responsable.
- Generositat.

Creences:

La dignitat humana, respectant la vida i la mort digna.

La persona, com a centre de la nostra atenció.

Millora contínua, adaptació al canvi i eficiència en la prestació de serveis.

Implicació, participació i compromís dels professionals amb els objectius institucionals.

 Casal de Curació Centre Socio-Sanitari Maria Vidal, 46-48. 08340 Vilassar de Mar Barcelona	FUNDACIÓ CASAL DE CURACIÓ PLA D'IGUALTAT	Codi: CCPIGU Versió: 2 Data: Octubre 2024
---	--	--

5.- METODOLOGIA

El procés per instaurar el Pla d'Igualtat a la Fundació requereix dues fases essencials.

La **primera fase** serà la seva estructuració i posada en marxa: planificació, implementació, verificació i anàlisi dels resultats per tal de dur a terme les actuacions necessàries de millora en l'entitat;

i posteriorment,

la **segona fase** en què caldrà anar realitzant el seu seguiment i manteniment amb l'objectiu que el Pla d'Igualtat establert esdevingui una veritable eina de millora i afavoreixi la transformació i/o optimització de l'organització en tot moment.

Aquest cicle de millora parteix de la valoració i anàlisi de la informació documental (vessant quantitativa)- **Vegeu diagnòstic** i de les entrevistes i dinàmiques de grup realitzades amb les persones treballadores (vessant qualitatiu).- **Vegeu enquesta**.

L'eix transversal del procés d'implantació, de seguiment i anàlisi, és la COMUNICACIÓ i PARTICIPACIÓ .

Sense aquests dos elements, no és ni serà possible que el Pla d'Igualtat aconseguixi els seus objectius de millora i optimització, entre ells i molt important, el d'eliminar les discriminacions per raó de sexe i assolir la igualtat d'oportunitats que puguin esdevenir en l'entitat.

El Pla d'Igualtat compte amb **diferents àmbits d'incidència**, els quals disposen d'un **indicador guia** en cada un d'ells. Cada indicador guia aportarà la informació necessària per avançar en la seva construcció.

Un cop recollida la informació i feta la seva valoració, es defineixen objectius i plans d'actuació amb assignació de recursos (materials, humans i econòmics), sempre prioritzant el que sigui més necessari i evident a treballar i dins d'una temporització efectiva. (**vegeu objectius**).

6.- PLA D'IGUALTAT

Com a concepte “**és el conjunt de mesures per assolir la igualtat de tracte i oportunitats entre l'home i la dona fixant objectius, estratègies i pràctiques a seguir per a la seva consecució**”.

Les fases que es desenvolupen en el transcurs del Pla d'Igualtat són:

- 1.- Iniciativa i diagnòstic
- 2.- Àmbits d'actuació de diagnosi
- 3.- Principals Resultat Quantitatius
- 4.- Principals Resultats Qualitatius
- 5.- Disseny i elaboració
- 6.- Implantació
- 7.- Seguiment, Control, Avaluació i Revisió
- 8.- Vigència del Pla d'Igualtat
- 9.- Procediment de modificació

6.1. INICIATIVA I DIAGNOSTIC

6.1.1 INICIATIVA:

La iniciativa implica la **voluntat i el compromís** de l'entitat de treballar per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, que s'ha de formalitzar i comunicar a tota la plantilla.

La materialització d'aquesta voluntat s'inicia amb la Carta de Compromís i amb la creació de la Comissió d'igualtat, que serà la responsable de coordinar l'elaboració i el seguiment del pla d'igualtat.

Iniciativa de l'Equip Directiu i Formalització de Compromís de la Fundació.

L'entitat pren consciència i ratifica en un document el compromís amb una política d'igualtat de gènere que inclou els següents objectius:

- **Integrar la igualtat d'oportunitats** entre homes i dones en l'organització com a principi bàsic i transversal
- Incloure aquest principi en la **política de la Fundació** i en la **gestió de persones**.
- Facilitar els **recursos materials i humans** per a l'elaboració del pla d'igualtat
- Aquest compromís serà comunicat a tota la plantilla per tal d'implicar el conjunt de l'associació mitjançant carta i entregat a cada treballador.

La **comunicació i la participació** de la plantilla es considerarà imprescindible al llarg de tot el procediment d'elaboració i implantació del pla d'igualtat.

 Casal de Curació Centre Socio-Sanitari Maria Vidal, 46-48. 08340 Vilassar de Mar Barcelona	FUNDACIÓ CASAL DE CURACIÓ PLA D'IGUALTAT	Codi: CCPIGU Versió: 2 Data: Octubre 2024
---	--	--

La iniciativa de l'equip directiu vers el compromís amb la plantilla **es formalitza:**

- Amb la creació d'un Equip de Treball o Comissió d'Igualtat a nivell de la Fundació.
- L'Equip de Treball o Comissió d'Igualtat estarà constituïda a de forma paritària amb persones que treballen dins del Servei de Gestió de Qualitat de la Fundació i que inclou una persona en representació de cada un dels Centres.
- Amb la participació dels Representants dels treballadors i treballadores del centre en les tasques de participació i difusió.
- En la difusió de la **Carta de Compromís** (Annex 1): es publicarà a la pagina web i s'enviarà un e-mail a cada una de les persones treballadores de la Fundació.

Les funcions principals d'aquesta **Comissió d'Igualtat** (Annex 3) son:

- Informar a les persones treballadores del desenvolupament del Pla d'Igualtat.
- Fomentar la participació de la plantilla durant tot el procés.
- Coordinar l'elaboració de la diagnosi.
- Dissenyar les accions del Pla d'Igualtat.
- Coordinar la implementació de les accions i fer-ne el seguiment.
- Avaluar els resultats del Pla d'Igualtat.

CARTA DE COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT – FUNCACIO CASAL DE CURACIO
Benvolgudes i benvolguts, La igualtat de gènere és un dels principis estratègics de la nostra política corporativa i de persones, alienada al nostre pla estratègic i amb l'Agenda 2030. És per aquest motiu que la Direcció assumeix el compromís de treballar per la no discriminació i impulsar i fomentar es mesures necessàries per assolir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la nostra institució. Per tal que el Pla d'Igualtat sigui tot un èxit necessitem la col·laboració i suport de tothom. La Direcció i la Comissió d'Igualtat es comprometen a rendir comptes de l'evolució del Pla d'Igualtat d'Oportunitat entre homes i dones, a totes les persones treballadores de forma periòdica. Us agraïm, per endavant, la vostra implicació i predisposició perquè aquest Pla que iniciem, sigui una eina que ajudi a fer créixer i cuidar a les persones de l'organització. Quedem a la vostra disposició. Marta Masmitjà Prada Directora de Casal de Curació Vilassar de Mar Juny 2024

6.1.2 DIAGNOSI:

L'objectiu d'aquest diagnòstic és **realitzar un estudi sobre la situació de les dones i els homes dins la Fundació** a través de les eines facilitades per la Generalitat (excels per àmbits), a través de l'enquesta als treballadors i l'Auditoria retributiva (vegeu Annex 2).

Així doncs, es fa un recull d'informació quantitativa i qualitativa per tal de detectar les desigualtats existents i formular propostes d'actuació correctores.

De l'anàlisi quantitatiu i qualitatiu sorgiran els objectius generals per treballar en el PLA d'IGUALTAT DE LA FUNDACIÓ CASAL DE CURACIÓ.

En el transcurs d'aquest punt, s'exposaran els àmbits i possibles ítems a treballar a partir de l'anàlisi qualitatiu; i, posteriorment des de l'àmbit quantitatiu.

Com es formalitza aquest diagnòstic quantitatiu i qualitatiu?

- Proporcionant informació sobre les característiques i necessitats de la plantilla.
- Identificant discriminacions , directes o indirectes, per raons de gènere.
- Servint de base per establir-ne les prioritats.
- Definint objectius i accions del Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- La Fundació disposa de tres centres de treball amb especificacions pròpies i, per aquest motiu, el realitza una diagnosi diferenciada per a cada un d'ells en diferents àrees rellevants.

Per a la seva elaboració, en la diagnosi s'analitzen els ÀMBITS d'incidència més rellevants dins d'entorn d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones en el món laboral:

- 1.- CULTURA I GESTIÓ organitzativa
- 2.- PARTICIPACIÓ I IMPLICACIÓ del personal.
- 3.- Llenguatge d'ús no sexista ni discriminatori: COMUNICACIÓ NO SEXISTA.
- 4.- Llocs de treball i grups PROFESSIONALS.
- 5.- Conciliació de la vida personal i laboral: TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT.
- 6.- SALUT LABORAL: Prevenció de salut i riscos laborals.
- 7.- SALUT LABORAL: Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- 8.- Igualtat retributiva: RETRIBUCIÓ.
- 9.- Condicions laborals igualitàries: CONDICIONS LABORALS
- 10.- Gestió de la MOBILITAT per accés i igualitari al lloc de treball.
- 11.- Procés de formació: FORMACIÓ INTERNA I/O CONTINUA
- 12.- Procés de promoció: PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT professional
- 13.- Procés de selecció: ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ.

D'aquesta anàlisi, sorgeixen els **objectius del Pla d'IGUALTAT** segons les prioritats que es considerin rellevants. Aquest és el model de fitxes per diagnòstic, avaluació.

Àmbit	
Concepte que avalua	
Què s'haurà d'analitzar	
Ítem	Punts forts Punts que l'entitat ja té disponibles i són eficaços.
	Àrees a millorar Punts que s'han de realitzar parcialment o completament.
	Accions Actuacions a dur a terme per l'acompliment de l'ítem proposat.

6.2. PROCÉS DE DIAGNOSI

6.2.1 ANÀLISI DELS ÀMBITS DE LA ORGANITZACIÓ

1.- CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	
Concepte que s'avalua: En aquest àmbit mesurarem el grau d'integració del valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'organització, la implicació de la direcció en la promoció d'una gestió que fomenti la igualtat, la percepció de les persones que componen la plantilla i com aquesta participa en les mesures d'igualtat que desenvolupa l'empresa.	
Què s'analitza: • Treball previ en igualtat d'oportunitats entre dones i homes. • Gestió organitzativa i relacions laborals: si a la informació, els procediments o els documents corporatius es troba recollida de manera explícita la igualtat de dones i homes. • Existència d'estructures que tinguin com a objectiu treballar i vetllar per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i el nivell de participació de la plantilla i/o representació legal de treballadores i treballadors. • Comunicació i imatge corporativa: missatges interns o externs sobre igualtat que l'organització comuniqui. • Existència de comportaments contraris al valor de la igualtat. • Percepció, creences i mentalitat de les persones de la plantilla.	
Pressupost assignat per posar en marxa el Pla d'Igualtat i les seves accions.	PUNTS FORTS Suport i assessorament de la FSFA dins el marc d'un conveni de col·laboració. Assessorament en a realització del Pla d'Igualtat a totes les persones que formen part en la seva construcció, implantació i seguiment.
	ÀREES DE MILLORA A la normativa legal de l'organització no s'inclouen les oportunes referències i modificacions introduïdes per la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.
	ACTUACIONS Pressupostar la inversió o cost de les accions d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Primer identificant les àrees de millora, fixant objectius, acordant accions correctives i pressupostant-les un cop aprovades per direcció. Incloure a matriu legal la normativa d'igualtat (web inclosa)
Existència comissió d'igualtat i representació igualitària homes-dones.	PUNTS FORTS Creació de la comissió a partir de la construcció del Pla d'Igualtat de la Fundació. Amb el propòsit de representació del centre i de les persones treballadores de manera proporcional.
	ACTUACIONS Responsables de qualitat del centre coordinen les reunions. Creació del document de funcionament de la comissió. Consulta i acords d'actuació amb Direcció de la Fundació. Creació indicador de reunions trimestral + acta (nº de reunions amb acta firmada /4 reunions a l'any)*100.

Gestió organitzativa i relacions laborals: si a la informació, els procediments o els documents corporatius es troba recollida de manera explícita la igualtat de dones i homes.	ACTUACIONS Incloure en la documentació del Centre de la voluntat i compromís de l'Entitat per la Igualtat d'Oportunitats • <u>Pel que fa a la documentació corporativa:</u> - La definició de la missió, la visió i els valors i/o els objectius estratègics. - Codi ètic. - Memòria anual de l'organització. - Acreditacions. - Normativa interna. - Manual d'acollida, etc. - Web. • <u>Pel que fa als procediments i sistemes de gestió:</u> Al conveni col·lectiu de referència, hi ha alguna clàusula, disposició o mesura específica relativa a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc., i si s'hi preveu la igualtat de dones i homes. Incorporació de sistemes de gestió de la qualitat que incloguin indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat de dones i homes. Recollir les dades relatives a la plantilla segregades en funció de la variable «sexe»
Comunicació i imatge corporativa: missatges interns o externs sobre igualtat que l'organització comuniqui.	ACTUACIONS • Difusió de continguts específics d'igualtat de dones i homes, inclosos continguts contra la violència masclista. • L'organització fomenta o participa en activitats de promoció de la igualtat de dones i homes (jornades, seminaris, programes públics, etc.). • L'organització informará del seu posicionament pel que fa a la igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (proveïdores/clientes/ usuàries). • Es requereix el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdores, etc.).
Difusió externa i posada en comú de les pràctiques en matèria d'igualtat d'oportunitats. (comissió d'igualtat)	ÀREES DE MILLORA Per tal de difondre les pràctiques d'igualtat amb la clientela, proveïdora, així com amb d'altres empreses, s'hauran d'establir mecanismes concrets de comunicació externa i interna. ACTUACIONS Un cop s'implanti el Pla d'Igualtat fer-ne difusió conforme l'entitat esta compromesa i sensibilitzada en criteris d'Igualtat d'Oportunitats. . Divulgació dels resultats del diagnòstic de l'entitat, i de les revisions biennals. . Creació de documents informatius en matèria d'igualtat, amb l'objectiu d'informar i conscienciar als i les professionals sobre coneixements tècnics en matèria d'igualtat, així com pràctiques acceptades i rebutjades per l'entitat en matèria d'igualtat. . Informar de manera programada als i les professionals sobre el desenvolupament de les accions que es deriven del Pla d'Igualtat. Dins l'espai establert (e-mail), anar informant de les accions que es vagin realitzant: resultats de l'enquesta d'igualtat, proposta de vocabulari, contractacions realitzades per genera a final de l'any, promocions realitzades a final de l'any...
Percepció de les persones treballadores respecte el compromís de la direcció en relació amb la igualtat	PUNTS FORTS Els membres de la comissió no perceben una discriminació objectiva en l'actuació i procedir de la Fundació. ÀREES DE MILLORA Així i tot, cal fer una enquesta als treballadors per tal de conèixer la seva percepció i refermar el compromís institucional en sintonia amb dels resultats dels estudis de camp que es realitzaran anualment.

d'oportunitats segons sexe, àrea i antiguitat.	ACTUACIONS Aprofitar l'enquesta de satisfacció anual dels treballadors (CVP- calidad de vida professional) per conèixer la percepció que tenen de l'organització amb la inclusió de dues o tres preguntes obertes vers el tema d'igualtat d'oportunitats. P.e. Té la percepció que el centre respecta la igualtat d'oportunitats entre homes i dones? (discriminació en les contractacions, promocions, tracte igualitari en les condicions laborals, preferències respecte al gènere en algun àmbit de treball, sector ...)
--	--

2.- PARTICIPACIÓ I IMPLICACIÓ DEL PERSONAL	
Representació legal de les treballadores i treballadors i la seva distribució segons sexe, edat i categoria professional	Punts forts S'ha nomenat una Comissió d'igualtat.
	Àrees a millorar La distribució de la RLT ocasiona discriminació per raó de sexe.
	Accions Fer difusió de la importància de la participació proporcional de la representació sindical. es guarda proporcionalitat per nº de treballadors de centre i aproximadament per sexe (vegeu gràfiques)
Accés a la informació en matèria d'igualtat d'oportunitats	Accions -Establir un lloc d'accés a la informació del Pla d'Igualtat, tant a nivell de contingut formatiu, com a conèixer en els temes que s'estan treballant, tant en la vessant positiva com en la no tant positiva o punts a anar millorant -Facilitar un espai de consulta, tant pel pla d'igualtat com per el d'assetjament. -Facilitar un numero de telèfon de contacte del/la responsable d'igualtat de l'entitat, per tal que els treballadors es puguin dirigir de manera personal. - Creació de Tríptics informatius.
Difusió de la posada en marxa del Pla d'Igualtat.	Accions -Realitzar una campanya de comunicació i sensibilització interna sobre igualtat d'oportunitats. De l'existència d'un Pla d'Igualtat com a eina de comunicació i participació . Mitjançant la carta de compromís a cada un dels treballadors i especificant els canals de comunicació que es determinin més adient dels de l'Equip d'Igualtat - Creació indicadors Accions informatives a la plantilla sobre la igualtat d'oportunitats a l'empresa. (nº hores formatives /informatives) – Nº accions , nº hores
Grau de coneixement de les mesures d'igualtat per part de les persones treballadores.	Accions Implantació de enquesta biennal igualtat (forms), un cop establert el Pla d'Igualtat, realitzar accions per tal de que la sensibilització interna sobre la igualtat d'oportunitats no decaigui.

3.- LLENGUATGE D'ÚS NO SEXISTA NI DISCRIMINATORI :COMUNICACIÓ NO SEXISTA	
Concepte que s'avalua : L'organització vetlla per assegurar que les comunicacions orals, escrits i/o visuals, tant internes com externes, no continguin cap element sexista ni discriminatori. El llenguatge i la comunicació, en general, són un vehicle social d'expressió d'idees, actituds i comportaments. El fet que les dones no tinguin una representació o presència adequada a la llengua contribueix a ocultar-les i excloure-les. Per aquest motiu, les polítiques d'igualtat de les darreres dècades han posat l'èmfasi en l'ús inclusiu del llenguatge, evitant que s'ofereixin visions androcèntriques i sexistes. Entenem per <i>usos androcèntrics</i> del llenguatge els que invisibilitzen o fan difícil imaginar en un àmbit determinat la presència o l'actuació de les dones. Entenem per <i>usos sexistes</i> els que menystenen o desvaloren un dels dos sexes.	
Què s'analitza: • Percepció de les persones pel que fa a la necessitat de l'ús d'una comunicació no sexista. • Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista en l'organització.	
Comunicació oral i escrita no discriminatòria	Àrees a millorar Revisar el llenguatge dels documents externs actualment publicats. Sensibilitzar la plantilla. Formar els càrrecs directius i comandaments intermedis i revisar tota la documentació.
	Accions Elaborar un protocol de comunicació oral i escrita no discriminatori , es fa un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva. En el qual es detallaran les regles d'ús de llenguatge no sexista, exemple de bones pràctiques i actituds no acceptades. Creació de tríptic. Coneixement per part de tota la plantilla dels criteris de llenguatge i comunicació no sexista. (doc de referencia engloba protocol comunicació). Formació i informació en aspectes d'igualtat als professionals responsables d'elaborar comunicacions internes i externes. La comissió d'igualtat vetllarà perquè a les comunicacions de l'entitat no s'utilitzi llenguatge sexista. Indicador de nº de paraules sexistes (en informes documentació interna i externa/ nº paraules document*100.
Imatge i publicitat no discriminatòria.	Punts forts Imatge i publicitat no discriminatòria.
	Àrees a millorar Fruit d'aquesta revisió es detecta l'ús de llenguatge sexista en els documents esmentats. Accions Elaboració d'un protocol de comunicació no sexista on s'inclou imatge i publicitat no discriminatòria: - Detallant les regles d'ús d'imatge i publicitat no sexista, exemple de bones pràctiques i actituds no acceptades. - Formant i informant en aspectes d'igualtat als i les responsables d'elaborar comunicacions internes i externes en les quals s'inclouin també imatges. La Comissió d'Igualtat vetllarà perquè a les comunicacions de l'entitat no s'utilitzin imatges ni publicitat sexista.

4.- LLOCS DEL TREBALL I GRUPS PROFESSIONALS

Concepte que s'avalua: Les presència de dones i homes en els diferents llocs de treball i grups professionals .No existeix discriminació per raó de sexe (directa o indirecta) en l'accés als llocs de treball, a la formació professional, promoció i desenvolupament professional.

Què s'analitza:

- Les dades de diagnosi han de reflectir la presència de dones i homes en els diferents llocs de treball i grups professionals.
- Cal preveure mecanismes de recollida i sistematització de dades segregades per: sexe de la plantilla, per grup laboral, àrea o departament de treball per poder fer el seguiment de l'accés als llocs de treball, a la formació i la promoció professional, i detectar possibles situacions de desigualtat entre dones i homes .
- Cal revisar la denominació dels llocs de treball i les ofertes de vacants de manera que no continguin cap esment que indueixi a pensar que es dirigeixen exclusivament a persones d'un o un altre sexe.

Diferència entre nombre de persones que es presenten al procés de selecció i persones contractades segons sexe, categoria laboral i àrea o departament de treball, i percentatge comparatiu dones-homes.

Punts forts De les dades analitzades en aquest apartat es conflueix que les diferències entre homes i dones provenen de la pròpia distribució de la plantilla, sense que es detecti cap pràctica discriminatòria ni per la tipologia del contracte ni per la jornada. (vegeu excels)

Àrees a millorar No es disposa de les dades actualitzades i completes relatives a la **distribució de la plantilla per estudis i categories professionals**, (si hi ha un estudi amb excels de dades aproximades).

Accions Es recomana procedir a recopilació per cada centre per procedir al seu anàlisi mes acurat en nous diagnòstics. Realitzar una revisió d'informació del nivell d'estudis del personal laboral i classificar-ho per gènere, valorar resultats per tal de saber si cal l'aplicació d'una mesura correctora mes acurada. (Incloure a Integro).

Accions de correcció en cas de subrepresentació o sobre representació de dones en determinats llocs de treball o categories professionals.

Accions

- Preveure mesures d'accions positives, per assolir la presència equilibrada de dones i homes en els diferents grups laborals, àrees o departaments. **S'ha de tendir a la presència equilibrada d'homes i dones en tots els llocs de treball i grups professionals**
- Una de les funcions de la comissió d'igualtat la de vetllar perquè tant dones com homes tinguin les mateixes oportunitats en l'accés, la promoció i el desenvolupament professional.
- La comissió d'igualtat de l'empresa ha de tenir coneixement dels processos de promoció per vetllar que no hi hagi cap factor de discriminació.
- Revisió plantilla de promoció interna i ofertes de treball externes , no hi hagi cap discriminació per sexe.

Percepció de barreres d'accés a determinades àrees o departament.

Accions

En l'enquesta biennal d'igualtat del centre.

5.-TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT - CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL I LABORAL	
Totes les empreses estan obligades a reconèixer a les seves treballadores i als seus treballadors els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense prioritzar cap dels sexes, això, des del reconeixement de l'assumpció equilibrada entre dones i homes de les responsabilitats familiars.	
Concepte que s'avalua: L'organització disposa o realitza accions per tal d'avançar cap a una organització del temps de treball que permeti l'equilibri de la vida laboral, familiar i personal. Alhora, vetlla perquè aquestes accions repercuteixin tant en homes com en dones. L'ordenació del temps de treball per millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida és un tema que cada cop preocupa més la societat i les empreses. La dedicació més gran de les dones a les tasques de cura és un element central en el manteniment dels nivells de discriminació laboral de les treballadores, en l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció, en el reconeixement professional i retributiu i en el manteniment de la doble presència o doble jornada. Les empreses han d'adoptar mesures dirigides a millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida i s'han d'adreçar a homes i dones indistintament per tal de potenciar la corresponsabilitat.	
Què s'analitza: • Percepció de les persones pel que fa a l'afavoriment de l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral a l'empresa. • Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. • Ús que fan homes i dones de les diferents mesures.	
Percentatge de dones i d'homes per categories i edat que s'han acollit als drets de cura de fills, filles i familiars dependents.	Àrees a millorar Ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació. No existeixen pràctiques estandarditzades de conciliació, es valoren els casos individualment. Com que no existeixen mesures de conciliació generalitzades, es proposa l'anàlisi de la viabilitat de les següents: • Sistematització i comunicació de les mesures de conciliació. • Subvencions econòmiques per escola bressol • Servei per la cura de persones dependents • Jornades reduïdes • Flexibilitat d'horaris • Ampliació del permís de maternitat o paternitat El personal treballador té rebuig a informar de la seva situació personal i familiar a l'empresa per tal de que no sigui motiu de discriminació. Caldria realitzar una sensibilització junt amb el comitè d'empresa i direcció de les mesures a establir per tal que el personal ho reconsideri i s'aculli a les mesures reconciliadores. Elaborar una Política de Conciliació que reculli i ordeni les mesures de conciliació de la vida personal i laboral, amb l'objectiu de que tots els treballadors estiguin informats /des sobre els seus drets en matèria de conciliació laboral i personal; i es farà difusió. D'aquesta manera intentarem que si el treballador té la informació necessària, voldrà adherir-se i exercir els seus drets, afavorint el benestar laboral. A partir de l'elaboració de la Política de Conciliació i de la seva difusió, es podran obtenir dades més objectives si el professional s'acull a elles. L'absentisme del centre s'avalua des de el sistema de gestió de qualitat. (indicador).

Percentatge de dones i d'homes per categories i edat que s'han acollit als drets de cura de fills, filles i familiars dependents

ACCIONS (segons convenis dels centres) Elaborar una **Política de Conciliació** que reculli i ordeni les mesures de conciliació de la vida personal i laboral

Mesures tipus 1:

- Permís de maternitat
- Permís de paternitat
- Permís per lactància
- Reducció de jornada per cura de menors
- Reducció de jornada per cura d'altres persones dependents
- Reducció de jornada per estudis o interès particular
- Excedència per cura de fills/ es menors.
- Excedència per cura d'altres persones dependents.
- Excedència per estudis o interès particular

Mesures tipus 2:

- Flexibilitat horària
- Teletreball
- Setmana laboral comprimida
- Bossa/banc d'hores
- Ampliació del permís de maternitat
- Ampliació del permís de paternitat
- Altres

Hi ha una gran bateria de mesures que poden desenvolupar-se en una empresa sense cost afegit. Estan fonamentalment relacionades amb l'organització del temps de treball, i amb la informació sobre els drets de conciliació que tenen els treballadors i les treballadores i les mesures a les quals poden acollir-se a l'empresa. Aquestes mesures sense cost afegit són:

- Flexibilitat d'entrada i sortida. Sol donar-se entre mitja hora i una hora al començament de la jornada, que es recupera a la sortida.
- Flexibilitat en les pauses i en els descansos per berenar o dinar. Pot donar-se de mitja hora a una hora o també la possibilitat de no fer-los i sortir abans.
- Distribució flexible de les hores setmanals. Pot distribuir-se la jornada entre quatre o quatre dies i mig o eliminar dos horabaixes, de manera que s'acumulen més hores de treball en menys dies.
- Treball a distància, plantejant un mínim d'hores o dies setmanals o mensuals amb presència a l'empresa, la resta es treballa des de casa o en un altre lloc.
- Elecció lliure de torns i possibilitat d'intercanviar-los amb altres persones de la plantilla .
- Jornades intensives durant els mesos d'estiu coincidint amb el període de vacances escolars.
- Adequació dels horaris als horaris que marquen el ritme quotidià de les persones; transport, escola, comerços...
- Ampliació del gaudi de vacances de treballadores i treballadors amb renúncia al sou sobre el període addicional.
- Banc de temps lliure que permet intercanviar el sou per temps lliure.

Incloure indicador. Quadre de comandament: Nº permís paternitat; nº de teletreball x sexe

Percepció de les persones

ACCIONS : • Enquesta biennal de igualtat (forms o paper)

6.- PREVENCIÓ DE SALUT I RISCOS LABORALS : SALUT LABORAL	
Concepte que s'avalua: L'empresa aplica polítiques i pràctiques de seguretat i salut laboral tenint en compte que existeixen desigualtats en les condicions laborals i de treball de dones i homes i que, conseqüentment, comporten diferències en l'exposició als riscos laborals. L'objectiu principal de la prevenció de riscos laborals és protegir els treballadors i les treballadores de l'exposició a aquelles situacions o activitats laborals que poden produir un dany a la salut. Segons OIT, la creixent proporció de dones entre la força de treball planteja una sèrie de qüestions relatives als diferents efectes dels riscos laborals sobre els homes i sobre les dones. Això indica que cal incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció si pretenem conèixer els riscos als quals estan exposats dones i homes, així com establir mesures de control específiques. La segregació de gènere és l'element clau per explicar la distribució desigual de l'exposició als perills laborals. Tenir en compte les desigualtats de gènere i saber com influeixen en els riscos laborals ens permetrà aplicar polítiques i pràctiques preventives que protegeixin la salut laboral de totes les persones treballadores i contribuir, d'aquesta manera, a avançar en la igualtat al treball. El pla de prevenció de riscos laborals i el pla d'igualtat són els millors instruments per tal de garantir la incorporació de la perspectiva de gènere a l'àmbit de la seguretat i salut laboral. La coordinació i interrelació entre ambdós plans és necessària per a la bona gestió de la prevenció.	
Què s'analitza: • Com la gestió de la salut laboral s'incorpora a la igualtat d'oportunitats i a la perspectiva de gènere. • Protecció de la maternitat i del període de lactància. • Anàlisi d'accidents de treball, malaltia professional i contingència comuna amb enfocament de gènere.	
Accions de formació i informació sobre la prevenció de riscos per a la salut i laborals genèrics i amb perspectiva de gènere.	Punts forts En compliment de la Llei 54/2003, de 12 de desembre, de reforma del marc normatiu de la Prevenció de Riscos Laborals, l'empresa disposa d'un Pla de Prevenció (PAU) pel qual s'integra la prevenció de riscos laborals en el sistema de gestió de l'organització, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta .
	Àrees a millorar Avaluació de riscos psicosocials. -No es disposa de dades de “doble presència” de persones treballadores. -Exigències psicològiques cognitives (presa de decisions, proposar idees noves, memoritzar i controlar moltes coses a l'hora) poden generar una situació desfavorable.
	Accions Les jornades laborals parcials provoquen que el personal treballador hagi de buscar una feina complementària. Donat que els sous són baixos en aquest sector, treballar poques hores comporta sous molt precaris que dificulten dur una vida adulta independent i familiar. Oferir jornades de més de 30 hores setmanals que estimulin la satisfacció laboral, evitin la doble jornada i retenguin treballadors que cerquen millors condicions laborals. Evitar la doble presència afavoriria una menor probabilitat de baixes laborals. Realitzar un estudi psicosocial amb perspectiva de gènere per poder instaurar mesures correctores i/o preventives segons els riscos avaluats per a dones i homes. Oferir formació amb perspectiva de gènere als responsables de riscos laborals de l'empresa.
Disposició de Pla de Prevenció de Riscos Laborals	Punts forts L'organització disposa d'un Pla de prevenció de Riscos Laborals. Accions : L'empresa instaura mesures de <u>salut laboral i prevenció de riscos laborals</u> dirigides específicament a les dones. Existeix un protocol per tramitar l'embaràs de risc en genèric o en el cas que el lloc de treball sigui un risc per a la dona embarassada. Tanmateix, substituir les persones afectades suposa una dificultat per a l'entitat ja que la gran majoria del personal és femení.

7.- SALUT LABORAL: PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	
Concepte que s'avalua: L'organització disposa d'un protocol intern per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Aquest procediment s'ha d'haver negociat amb els representants de les treballadores i treballadors i s'ha de donar a conèixer a tota la plantilla. La Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, estableix a l'article 5 que: <i>La violència a l'àmbit laboral consisteix en la violència física, sexual o psicològica que es pot produir al centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina i que pot adoptar dues tipologies:</i> - L'assetjament per raó de sexe es defineix com un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de les dones i de crear-los un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. - L'assetjament sexual el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. En relació amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH), prescriu que les organitzacions han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte. Què s'analitza: • Coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe. • Percepció de les persones sobre la necessitat de treballar en la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe. • Adopció de mesures per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. • Si han existit situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.	
Persona responsable o comitè per prevenir, detectar i denunciar els casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	Punts forts Salut i Riscos laborals, Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
	Accions Afavorir numero de contacte Actualització de protocol d'assetjament laboral i per raó de sexe.
Mesures de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	Punts forts L'organització disposa d'un Protocol per a la prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe on es recull la definició de tots dos assetjaments, procediments per prevenció, actuació i sanció de qualsevol expressió d'assetjament
	Accions S'hauria de facilitar un espai físic de consulta junt amb el Pla d'Igualtat. Donar a conèixer el protocol d'actuació davant l'assetjament laboral sexual i per raó de sexe a tota la plantilla, atès que la difusió serveix per prevenir i actuar. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE Creació de tríptic. (per ser més accessible).

8.- IGUALTAT RETRIBUTIVA: RETRIBUCIONS (AUDITORIA RETRIBUTIVA, VEGEU ANNEX)

Concepte que s'avalua:

L'empresa garanteix que hi ha un tracte igualitari en matèria retributiva sense cap mena de discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere.

Un indicador clau per analitzar la política salarial amb perspectiva de sexe és la bretxa salarial entre dones i homes, que mesura la diferència entre les retribucions mitjanes de dones i homes com a percentatge de les retribucions dels homes.

La bretxa salarial de gènere és una qüestió causada per una sèrie de factors interrelacionats, els més importants dels quals són: discriminació a determinades categories laborals i a determinats sectors d'activitat; jornades parcials; diferències pel que fa al cobrament de complements salarials i plusos; infravaloració de les aptituds i competències considerades pròpies de treballs més feminitzats, així com la necessitat de compaginar la vida laboral amb les responsabilitats familiars.

Què s'analitza:

- Percepció de les persones pel que fa a la igualtat salarial entre dones i homes en l'organització.
- Com la política retributiva de l'organització vetlla per la igualtat salarial entre dones i homes.
- Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.

Com la política retributiva vetlla per la igualtat entre dones i homes	Accions ➤ La recollida de dades per a la diagnosi de les retribucions ha d'incloure el salari base i les retribucions complementàries. ➤ Es recomana establir un sistema de valoració dels grups professionals que valori les funcions i responsabilitats de forma neutra i tenint en compte el principi d'igualtat de remuneració per a feines d'igual valor. Si a la diagnosi del pla d'igualtat apareixen llocs de treball d'igual valor i funcions, però amb retribucions diferents, cal aplicar aquest sistema de valoració. ➤ Cal establir una estructura salarial objectiva, clara i transparent a fi de facilitar el control del compliment del principi d'igualtat retributiva. ➤ S'ha de definir amb un criteri objectiu cada un dels grups professionals dels convenis col·lectius utilitzant un llenguatge neutre per evitar la segregació ocupacional i per raó de sexe, i tendir cap a una igualtat retributiva. ➤ S'ha d'utilitzar un sistema de classificació professional per a la determinació de les retribucions basat en criteris comuns a totes les persones treballadores, establint-lo de manera que s'exclouin les discriminacions per raó de sexe. ➤ Cal associar els complements personals a la productivitat i/o a l'assoliment d'objectius. ➤ A l'hora d'incloure complements personals en les estructures salarials cal pensar en criteris neutres de recompensa i articular-los de manera que no esdevinguin una discriminació indirecta. Així, cal tenir en compte que complements d'antiguitat o de vinculació a l'empresa o de disponibilitat poden impactar de forma negativa en les dones en reconèixer una característica presumiblement més freqüent en els homes, si tenim en compte l'elevada temporalitat i parcialitat de la presència femenina en el mercat de treball. ➤ En el cas del complement d'antiguitat cal reconèixer com a computables els períodes de permisos per maternitat o paternitat. ➤ Els complements de lloc de treball s'han de definir amb criteris objectius i han de tenir en compte tant les característiques pròpies dels llocs de treball masculinitzats com els feminitzats, i compensar de forma equitativa i proporcionada la perillositat i la penositat. ➤ La configuració dels complements relacionats amb el temps de treball, com ara la recompensa de la dedicació especial o la disponibilitat horària, haurà de tenir present la possible discriminació indirecta de les dones treballadores, ja que l'assumpció per part de les dones de les responsabilitats familiars i de cura fan minvar la seva disponibilitat horària. Per això, aquests complements només s'haurien de donar quan la disponibilitat horària sigui necessària i imprescindible per al lloc de treball que s'ocupa. ➤ En el cas que calgui fer hores extres, s'ha de donar accés a totes les persones del lloc de treball o grup que les requereix. ➤ Realització del registre retributiu anual (envers el gènere).
---	---

9.- CONDICIONS LABORALS IGUALITÀRIES : CONDICIONS LABORALS

Concepte que s'avalua: Les condicions laborals: tipus de contractes, categories i nivells professionals, tipus de jornada, presència de dones i homes en els diferents llocs de treball; estan exemptes de discriminació per raó de gènere.

Per tal de respectar l'equitat i d'aprofitar el talent i les competències de dones i homes, cal que les organitzacions examinin les condicions de treball de la seva plantilla i s'impliquin en la promoció de mesures que garanteixin la no discriminació i la igualtat d'oportunitats.

A l'hora de fer una valoració dels riscos laborals, cal tenir en compte els riscos psicosocials que pateixen majoritàriament les dones i que moltes vegades es consideren propis de l'esfera privada, però que poden afectar l'àmbit laboral, com ara: la doble jornada de treball, la precarietat en l'ocupació, la segregació laboral, la violència de gènere, etc.

Què s'analitza:

Presència de dones i homes a tota l'organització.

Característiques generals de la plantilla.

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

Condicions contractuals de dones i homes.

Tipologia de jornada de dones i homes.

Com el procés d'extinció de la relació laboral assegura l'absència de motius per raó de gènere.

Extincions i motius de les extincions de la relació laboral.

Percentatge de dones i homes per tipus de contracte i jornada:

- Contracte indefinit/temporal

- Contracte a temps complet/parcial

Assignació d'horaris de les treballadores i dels treballadors.

Punts forts La majoria de la plantilla disposa de contracte indefinit.

Accions

Distribuir la plantilla per llocs de treball, analitzar resultats i establir mesures correctores si fos necessari.

MATEIXOS DRETS I CONDICIONS

- Garantir que les persones amb diferents modalitats contractuals (temporal, a temps parcial, discontinu) tindran els mateixos drets i igualtat de tracte en les relacions laborals que les persones amb contracte indefinit, exceptuant les diferències que es deriven de la naturalesa i durada del contracte).

ADEQUACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL AMB LA NATURALESA DELS CONTRACTES

- Identificar els llocs de treball que podran ser coberts per contractes de diferent naturalesa (parcials, indefinits, temporals, etc.), tenint en compte les característiques i necessitats d'aquests llocs de treball.

PRIORITZAR TREBALLADOR DE PLANTILLA EN CONTRACTES INDEFINITS

- En el cas que l'empresa hagi de formalitzar un contracte indefinit, donar prioritat, si es compleixen els requisits, a les persones que ja formen part de la plantilla amb contractes temporals.
- En el cas que l'empresa hagi de formalitzar un contracte a temps complet, donar prioritat, si es compleixen els requisits, a les persones que ja formen part de la plantilla amb contractes a temps parcial.

	PROTECCIÓ A L'EMBARÀS I LA LACTÀNCIA - Establir mecanismes per prevenir i actuar davant de qualsevol discriminació directa i indirecta en les condicions de treball de les dones relacionada amb l'embaràs, la maternitat i la lactància. - Especificar mesures concretes per tal de protegir la seguretat i salut de la treballadora embarassada o en període de lactància. SEGURETAT I SALUT LABORAL - És recomanable integrar la perspectiva de gènere a la seguretat i salut laboral, ja que l'exposició als riscos laborals no és la mateixa en homes que en dones. - Informar les treballadores de l'empresa sobre els drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere, així com concretar i tendir a millorar la protecció d'aquest col·lectiu. FORMACIÓ PROFESSIONAL - Garantir mecanismes perquè homes i dones participin de forma igualitària en la formació professional i promoure que es pugui realitzar dins de l'horari laboral i en el mateix centre de treball o en un lloc proper. - Fer arribar a les persones que es trobin gaudint de permisos de maternitat, paternitat i/o cura de persones, i excedències per cura de menors, els cursos formatius perquè puguin participar-hi.
Com el procés d'extinció de la relació laboral assegura l'absència de motius per raó de gènere	En cas de baixes voluntàries, fer una entrevista de sortida per saber els motius i si es poden adscriure al gènere/sexe, inclosos motius d'ordenació del temps de treball i conciliació.

10. GESTIO DE LA MOBILITAT PER ACCÉS IGUALITARI ALS LLOCS DE TREBALL	
Què s'analitza: L'accessibilitat per arribar al lloc de treball en funció del gènere.	
Facilitats de mobilitat que ofereix l'empresa per arribar i marxar del lloc de treball. Nombre de persones que utilitzen transport privat desglossat per categoria laboral i sexe i percentatge comparatiu entre dones i homes.	Àrees a millorar: Les dades corresponents al mitjà de transport que utilitzen els membres de la plantilla per anar a l'empresa, així com el temps de desplaçament esmerçat per anar/venir de l'entitat no està disponible en data del present informe. Accions : Realitzar la seva recopilació per poder ésser analitzada des de la perspectiva de la igualtat d'oportunitats. Mitjançant enquestes biennal de Igualtat

11. - PROCÉS DE FORMACIÓ: FORMACIÓ INTERNA I/O CONTINUA

Concepte que s'avalua: Dones i homes tenen igual accés a la formació interna o contínua que es programa, s'ofereix i/o s'imparteix a l'organització.

La formació de les persones treballadores millora les seves competències professionals alhora que l'empresa es beneficia d'aquests nous coneixements i habilitats assolits. La formació és, doncs, una inversió profitosa per al conjunt de l'organització perquè la prepara per afrontar els reptes de futur amb majors garanties d'èxit.

En la planificació, organització i desenvolupament de la formació interna i contínua cal incorporar la perspectiva de gènere. L'empresa ha de garantir que es tinguin en compte les necessitats formatives de dones i homes i facilitar que ambdós sexes tinguin les mateixes oportunitats per realitzar la formació que ofereix (per exemple, que en la programació de la formació es tinguin en compte els horaris per facilitar la conciliació de la vida laboral i personal).

Què s'analitza:

- Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a la formació interna i/o contínua.
- Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua.
- Com la gestió de la formació interna i/o contínua vetlla per la igualtat d'oportunitats.
- Participació de dones i homes en la formació interna i/o contínua.
- Participació de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes.

Anàlisi de les necessitats de formació i de participació a aquesta formació amb perspectiva de gènere.	Punts forts La majoria de les accions formatives fins el 2023 han estat realitzades guardant la proporcionalitat.
	Àrees a millorar El centre no disposa d'un Pla de Formació estandarditzat basat en l'avaluació de les necessitats i alhora té definit i implantat un sistema d'avaluació de les activitats formatives realitzades a través d'un circuit de gestió que facilita la participació i l'accés dels professionals a accions de formació continuada. A la data del present informe no es disposa de la informació relativa a la distribució, l'assistència als diferents cursos per categoria professional i el tipus de formació duta a terme, dividida per sexes, raó per la qual es recomana la recopilació d'aquestes dades per poder ser analitzades amb posterioritat, des de la perspectiva de la igualtat d'oportunitats.
	Accions Incloure en el Pla General de Formació la matèria d'igualtat. Dur a terme la sol·licitud a la persona responsable del Pla Formatiu, i que es determini en quina freqüència caldrà incloure formació en aquest àmbit.
Percepció de les persones	Enquesta d'igualtat biennal.

12.- PROCÉS DE PROMOCIÓ : PROMOCIO I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Concepte que s'avalua:

L'organització garanteix les mateixes possibilitats a dones i homes per promocionar i desenvolupar la seva carrera professional. Suposa incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques internes de promoció.

Què s'analitza:

- Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats de promoció i possibilitats de desenvolupament professional en dones i homes.
- Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció interna i al desenvolupament professional.
- Com la gestió de la promoció i del desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats.
- Participació de dones i homes a la promoció i el desenvolupament professional.

Definició, difusió i aplicació de criteris de promoció neutres a l'abast de tot el personal.	Accions -Cal potenciar la presència de dones en els comitès de promoció. -Establir criteris clars, objectius, no discriminatoris i oberts que facilitin la promoció professional de tota la plantilla. -Assegurar en tot moment que els llocs de treball en els diferents àmbits de responsabilitat són ocupats per les persones més adequades en un marc d'igualtat de tracte i d'oportunitats -Preveure mesures d'acció positives per afavorir la promoció professional de les dones en càrrecs de responsabilitat i direcció i on hi hagi poca representació. - Preveure mesures d'acció positiva perquè es pugui promoure l'ascens de les dones en igualtat de mèrit i capacitat en llocs, i grups professionals. -Realitzar formació vinculada a la promoció i fomentar-hi la participació de dones.
Protocol·litzar el procés de promoció.	Accions Es recomana la redacció d'un protocol que assegurï la total transparència i eficàcia del procés de promoció. Seria convenient descriure i protocol·litzar un procediment per a la carrera i promoció de persones directives, en el que s'hi hauria d'establir indicadors no discriminatoris per raó de gènere.
Percepció de les persones	Enquesta: • Creuen, les persones que han respost l'enquesta, que homes i dones tenen les mateixes possibilitats de promoció i/o desenvolupament professional? • El homes i les dones tenen una percepció diferent?
Com la gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats	Quan es gestioni la promoció interna del professional, s'haurien de tenir en compte els següents punts: - Identificació del potencial de desenvolupament dels treballadors - Els superiors immediats, reben formació quant a igualtat d'oportunitats - Criteris en el procés de promoció que no condicionin, ni explícitament o implícitament, l'accés de dones o homes als llocs de responsabilitat. - La situació familiar de les persones candidates no influeixi negativament en la seva promoció a llocs de responsabilitat. - Determinar les persones que intervenen en la decisió d'una promoció interna o en el desenvolupament professional i que tinguin el coneixement d'igualtat d'oportunitats. • Comunicació a la plantilla de l'existència d'una vacant. • Davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat hi ha mecanismes per fomentar la participació de les persones del sexe amb menys presència. • Adoptar mesures per equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitat i decisió (processos de mentoria, acompanyament, formació o altres).

13.- PROCÉS DE SELECCIÓ: ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

Concepte que s'avalua:

S'evidencia una igualtat real d'oportunitats als processos de selecció.

El procés de selecció de personal ha de tenir com a objectiu identificar les candidatures idònies per a un lloc de treball amb la finalitat d'incorporar la persona més adequada per a cada tasca professional, garantint que el sexe no condicioni l'elecció de qui serà contractat.

Què S'HAURÀ D'ANALITZAR:

- Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a l'organització.
- Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització.
- Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització.
- Evolució de les contractacions.

SELECCIÓ DE PERSONAL	Punts forts En les incorporacions de 2023 no s'ha tingut en compte el sexe menys representat dins de les categories o grups professionals
	Accions FORMACIÓ PER SELECCIONADORS/ES: Cursos de formació en igualtat per a les persones que realitzen la selecció. Si existeixen varies persones que realitzen el procés de selecció, vetllar perquè aquesta competència tingui una composició paritària . TRANSPARÈNCIA: Hauran d'establir-se indicadors de control de transparència en el procés de selecció. Per exemple: nº de CCVV rebuts d'homes i dones per a un mateix lloc de treball, i nº d'homes i de dones contractats respecte al nº d'homes i dones que van presentar la seva candidatura. CORRECCIONS POSITIVES EN EL PROCÉS DE SELECCIÓ: En el procés de selecció s'haurà de tenir en compte el nº d'homes i dones que hi ha en el departament on hi ha la vacant , i en cas de disposar de dues candidatures (home i dona) en igualtat de condicions, es podrà tenir en compte el sexe menys representat. Preveure en els plans d'igualtat mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació, especialment en aquells sectors on hi ha poca presència femenina (d'acord amb el que estableix l'article 43 de la Llei orgànica 3/2007, 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). PROCÉS DE SELECCIÓ I PROMOCIÓ : Realitzar un control estricte/neutre dels processos de selecció i promoció a fi de lliurar-los de perjudicis que donin mostra de discriminació directa o indirecta. Crear un Protocol de Selecció que inclogui la filosofia de la Igualtat d'Oportunitats Vetllar especialment perquè no es donin discriminacions per raó de gènere durant l'accés a l'ocupació en aquells col·lectius en situació d'especial vulnerabilitat. LLOCS DE TREBALL: Definir els llocs de treball segons les competències tècniques, professionals i formatives ometent altres característiques accessòries i que puguin induir a algun tipus de discriminació.

OFERTES DE TREBALL : Garantir que les ofertes d'ocupació es redactin i es presentin de forma que no continguin cap menció que indueixi a pensar que s'adrecen prioritàriament a un sexe o a l'altre.

DIAGNOSI : La diagnosi dels plans d'igualtat ha d'analitzar la contractació de l'empresa, utilitzant dades desagregades per sexe, i amb especial atenció al tipus de contracte (indefinit o temporal), temps complet o parcial i grup professional.
La diagnosi dels plans d'igualtat també hauria de tenir en compte l'anàlisi, desagregat per sexes, de les persones que es presenten per accedir a un lloc de treball i les persones que finalment hi accedeixen .

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Possibilitar el seguiment per part de la comissió d'igualtat de les contractacions realitzades.

En les enquestes al personal, fer preguntes dirigides a conèixer la percepció de les persones treballadores. Tals com:

- **Enquesta:**
- Creuen, les persones que han respost l'enquesta, que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció?
- Els homes i les dones tenen una percepció diferent?

6.2.2 PRINCIPALS RESULTATS DE L'ANÀLISI QUANTITATIU

PUNTS FORTS DE LA FUNDACIÓ CASAL DE CURACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT:

- Queda garantida la representació d'ambdós gèneres dins la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, tant de la part social com de la part empresarial. Aquesta representació és proporcional a la quantitat d'homes i dones de l'empresa.
- Assignació pressupostària inicial en el marc de Conveni de Col·laboració amb FSFA va permetre l'assessorament inicial per a la elaboració del Pla d'Igualtat.
- No es detecta discriminació per raó de sexe a les valoracions de llocs de treball, ni assignació de places ni horaris.
- No es detecta discriminació per raó de sexe durant el procés de selecció i contractació de les persones treballadores.
- Es disposa d'un protocol per la prevenció per a la prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe on es recull la definició de tots dos assetjaments, procediments per prevenció, actuació i sanció de qualsevol expressió d'assetjament.
- La imatge i publicitat a XXSS no és discriminatòria.
- Tot i haver categories professionals que tradicionalment son femenines (serveis, TCAI, Infermeria) o masculines (manteniment), hi ha una garantia de representació.
- Existeix paritat dins els òrgans de decisió dins la Comissió Negociadora, el Comitè de Seguretat i Salut i dins la RLT.
- Es valora la incorporació del gènere masculí en el sector assistencial i la seva continuïtat en els darrers 4 anys.
- La distribució per gènere en jornades i horaris es equitativa.
- La majoria de persones treballadores té un contracte indefinit.
- La major part dels contractes son a jornada completa.
- No hi ha grans diferències entre homes i dones a l'hora d'optar per una jornada completa.
- No hi ha diferències entre els dos gèneres respecte la finalització de contracte.

 Casal de Curació Centre Socio-Sanitari Maria Vidal, 46-48. 08340 Vilassar de Mar Barcelona	FUNDACIO CASAL DE CURACIÓ PLA D'IGUALTAT	Codi: PIGU Versió: 2 Data: Novembre 2024
--	--	---

OPORTUNITATS DE MILLORA DE LA FUNDACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT

- Revisió i sensibilització sobre el procés documental per millorar la comunicació amb llenguatge no sexista.
- Pla de comunicació: manca establir mecanismes concrets de comunicació externa i interna per difondre les pràctiques d'igualtat. Promocionar i sensibilitzar les BBPP en la comunicació no sexista.
- Elaborar una política de Conciliació. No existeixen pràctiques estandarditzades. Valorar la viabilitat d'algunes de les pràctiques que millorin la conciliació de la vida personal i familiar.
- Avaluació de **riscos psicosocials**: -No es disposa de dades de "doble presència" de persones treballadores.- Exigències psicològiques cognitives (presa de decisions, proposar idees noves, memoritzar i controlar moltes coses a l'hora) poden generar una situació desfavorable.
- No es disposa d'un pla de Formació Estandarditzat. Cal dissenyar un pla que garanteixi que es tenen en compte les necessitats formatives de totes les persones, que gestioni la planificació i programació d'aquesta, i que alhora avaluï les accions formatives realitzades, la participació i l'accés.
- Cal augmentar les hores de formació /informació a la plantilla en matèria d'igualtat.
- Fidelització del gènere masculí.
- Revisió dels protocols de selecció, contractació i promoció de professionals, deixant objectivada la no discriminació per raó de gènere.
- Fomentar la contractació estable per disminuir la temporalitat.
- Protocol de gestió de formació.
- Fomentar la conciliació familiar, laboral i personal dins el col·lectiu masculí. Actualment els permisos només són sol·licitats per les dones. Sensibilitzar al col·lectiu femení en temes de compartir càrregues i de tenir cura als familiars
- Realitzar un estudi d'especificació d'accident laboral i malaltia professional amb perspectiva de gènere.
- Fomentar la formació en igualtat en ambdós gèneres. Facilitar la formació de forma que es pugui compatibilitzar amb la vida personal i familiar.

CONCLUSIONS DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA

La bretxa salarial resultant de tot l'estudi és d'un **-14,8%**, tenint com a referència el 25% previst a l'article 28 ET, relatiu a la Igualtat de remuneració per raó de sexe. En concret l'article 28.3 ET diu: *"Quan en una empresa amb almenys cinquanta treballadors, la mitjana de les retribucions dels treballadors d'un sexe sigui superior als de l'altre en un vint-i-cinc per cent o més, prenent el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes, l'empresari haurà d'incloure en el Registre salarial una justificació que aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores"*. En el cas de l'empresa la bretxa es totalment objectiva com es veu a l'anàlisi salarial.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
- Les retribucions de tots els llocs de treball estan regulades pel conveni d'aplicació a l'empresa. - Hi ha una regulació objectiva per determinar els augments salarials. - Es retribueixen variables i es garanteix l'objectivitat a l'hora determinar-los. - Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la política retributiva de l'organització.	- Valorar l'impacte diferencial que les decisions sobre política retributiva poden tenir entre dones i homes.

L'auditoria salarial es va dur a terme de forma externa amb les eines facilitades pel Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya i respecte de la Valoració de Llocs de Treball amb les eines del Ministerio de Trabajo.

L'Empresa té una definició de llocs de treball amb criteris exclusivament professionals i amb plena concordança amb les previsions dels convenis col·lectius d'aplicació. Es correcta aplicació del principi d'igualtat de retribució per treballs d'igual valor, donat que cadascun dels grups i nivells professionals respecten els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat, i el principi d'igual retribució per a llocs d'igual valor, en els termes establerts en l'article 4 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Criteris de l'anàlisi: Analitzades totes les persones treballadores incloses al diagnòstic per àmbits, amb les retribucions del 2023.

Classificant conceptes salarials amb categories preestablertes.

- Salari base brut anual.
- Complements voluntaris.
- Complements obligatoris.
- Variables.
- Retribució hores extraordinàries

 Casal de Curació Centre Socio-Sanitari Maria Vidal, 46-48. 08340 Vilassar de Mar Barcelona	FUNDACIO CASAL DE CURACIÓ PLA D'IGUALTAT	Codi: PIGU Versió: 2 Data: Novembre 2024
---	--	---

Conceptes retributius classificats:

- * SALARI BASE BRUT ANUAL: Salari base
- * COMPLEMENTS OBLIGATORIS: Plus vinculació, Plus excés vinculació, Paga nadal, Paga estiu, Nocturnitat, SIP + CASIP, SIPDP + CASIPDD, At. Programada, Ajut fill, Malaltia empresa, Malaltia INSS, Complement IT, Accident i Quitança.
- * COMPLEMENTS VOLUNTARIS: Plus responsabilitat, Plus gestió, Plus direcció, Millora voluntària, Complement pre-jubilacions.
- * VARIABLES: DPO, Festius especials, plus dissabte, plus diumenge, plus festiu, plus vacances, Atenció continuada, Festiu no compensats, Serveis complementaris i Hores ordinàries neteja.
- * HORES EXTRES: Hores extres.

6.2.3 PRINCIPALS RESULTATS QUALITATIUS (PERCEPCIONS I CREENCES)

Les percepcions i creences sobre Igualtat en el Casal de Curació , com s'ha explicat anteriorment, venen com a resultat d'una enquesta realitzada a tots els treballadors del centre en format paper (català i castellà).

Per fer el treball de camp, es va confeccionar un qüestionari que es va presentar a la direcció del centre i als representants dels treballadors. Es va acordar fer-los arribar a tots els treballadors i treballadores que estiguin en actiu en la temporalitat escollida per a realitzar el qüestionari (mes d'abril) agraint la seva participació voluntària i transmetent-los la importància de la seva col·laboració, per tal de que els resultats fossin els més ajustats a la realitat del centre.

El qüestionari es va enviar junt amb una breu explicació de la justificació del qüestionari i al forma de compliment.

El treball de camp es va dur a terme el mes de juny de 2024, amb una participació del 26.58% de dones i del 38.46% d'homes. (Annex 2)

CONCLUSIONS DE L'ENQUESTA:

- Un 77,77 % es conscient de la diferencia entre la quantitat de treballadors de gènere masculí i femení.
- Tot i així, el 66,66% considera que no existeix cap tipus de discriminació de gènere dins el centre.
- El 59,25% es conscient de la diferencia però no ho viu com una discriminació de gènere.
- Sensiblement, el personal treballador, considera que ha sentit discriminació en la utilització del llenguatge sexista .
- les persones treballadores no consideren que en la selecció de personal hi hagi discriminació per rao de gènere

- Les persones treballadores perceben sensiblement que pot haver una diferencia entre la remuneració entre homes i dones que realitzen la mateixa tasca
- Es percep sensiblement que pot haver una diferencia entre la formació entre homes i dones que realitzen la mateixa tasca però, no la considera per motiu de gènere, sinó en funció de les necessitats individuals.
- El personal percep de manera considerable les diferències entre el gènere masculí i femení a nivell de condicions laborals, per motius de necessitat, no com a discriminació per raó de gènere.
- **Conciliació de la vida personal i familiar:** es considera de manera significativa que s'ha hagut de deixar les seves responsabilitats familiars, per atendre motius laborals. . El personal treballador considera que hi ha treballadors/es que se'ls facilita la conciliació laboral i familiar però que no es per motius del gènere.
- El personal considera significativament que la promoció a alts càrrecs no esdevé per ser del gènere masculí, i que si es realitza, no ve motivada per discriminació del gènere femení.
- Les persones treballadores consideren significativament que l'aplicació d'un Pla d'Igualtat seria beneficiós per l'empresa els/les i que milloraria el clima laboral i la imatge global de l'entitat vers la responsabilitat social corporativa.

PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
- El personal treballador no té la percepció que l'entitat realitzi accions discriminatòries vers cap d'ambdós generes. - Hi ha un increment en el servei sanitari de personal treballador del gènere masculí i que s'ha incrementat en el darrera any de manera natural i acceptat i valorat pel sector. - Hi ha hagut una participació de tots els llocs de treball i, per tant, els resultats de les enquestes son representatius. - El personal treballador considera que l'elaboració aplicació d'un Pla d'Igualtat seria beneficiós tant pel treballador com per l'entitat.	- S'hauria de fer un millor us del llenguatge no sexista, tant en la comunicació interna com externa.

6.3. DISSENY I ELABORACIO

Una vegada recollida la informació , i a partir dels resultats/conclusions de la diagnosi, es realitza una anàlisi des d'una perspectiva de gènere, en cada un dels àmbits que la organització ha determinat com importants.

Quan indiquem que l'anàlisi es fa sota una perspectiva de gènere, estem posant l'èmfasi en:

- La incidència que els estereotips i rols de gènere tenen en el desenvolupament de la cultura organitzativa i les pràctiques de recursos humans.
- Si els processos i les pràctiques dels recursos humans prenen en consideració les diferències socioculturals entre les dones i els homes i com afecten el col·lectiu femení.

En l'anàlisi de les dades de caràcter quantitatiu, es té en compte la participació de dones i homes en els diferents àmbits de l'organització per tal de poder fer una comparació i copsar les desigualtats existents .

Per tal d'establir el grau de participació d'homes i dones s'utilitza inicialment la gradació percentual tenint en compte que la LOIEDH estableix com a presència desequilibrada que les persones de cada sexe no superin el 60% ni siguin menys del 40%:

Entre el 60 i el 40% Presència equilibrada

Entre el 61 i el 70% Presència desequilibrada

Més del 71% Destacada presència desequilibrada

Igualment, dins l'estudi quantitatiu, cal analitzar els percentatges de dones o homes sobre el total de dones i el percentatge d'homes sobre el total d'homes. D'aquesta manera sabem si la representació d'homes i dones es igualitària i si està distribuïda segons departaments i nivells. Especialment important en organitzacions molt feminitzades o masculinitzades, com es el cas de la nostra entitat, que el nombre de dones és molt significatiu en la gran majoria d'àmbits. La relació de proporcionalitat al Casal de Curació, és un element que també valorem en les dades quantitatives.

Un cop finalitzada l'anàlisi de dades qualitatives i quantitatives, de veure els punts forts i febles en matèria d'igualtat i quines són les àrees de millora, es creen els objectius segons l'àmbit d'incidència on s'objectiva una desviació que cal corregir amb l'assignació d'una actuació acordada entre l'Equip i la Direcció.

El Pla dissenyat procurarà que segueixi els criteris de garantia proposats des de el departament de la Generalitat en la seva documentació de referencia :

Integral: Pretén incidir no només en la situació de les dones sinó de tota la plantilla.

Transversal: Implica tots els departaments.

 Casal de Curació Centre Socio-Sanitari Maria Vidal, 46-48. 08340 Vilassar de Mar Barcelona	FUNDACIO CASAL DE CURACIÓ PLA D'IGUALTAT	Codi: PIGU Versió: 2 Data: Novembre 2024
--	--	---

Dinàmic: En contínua revisió.

Sistemàtic: L'objectiu principal s'assoleix a través del compliment dels objectius específics

Flexible: Fet a mida segons les necessitats de cada entitat

Temporal: Acaba quan s'assoleix la igualtat total entre homes i dones.

6.4. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

Amb els resultats obtingudes de les dades quantitatives i de percepció de les dades qualitatives (2023), en referencia als punts febles / oportunitats de millora:

Es determina que es transformaran en objectius els següents punts:

AMBIT	OBJECTIU
1.- Cultura i gestió organitzativa	Pressupostar la inversió o cost de les accions d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
	Crear una estructura de treball que tingui com a finalitat el vetllar per la igualtat d'oportunitat
	Actualitzar la normativa legals de la Fundació amb la incorporació de lleis i decrets referents a la Igualtat.
	Difondre el Pla d'igualtat d'Oportunitats de la Fundació.
2.- Participació i implicació del personal	Assolir l'accessibilitat a la informació en matèria d'igualtat a tothom
	Saber el grau de coneixement de les mesures d'igualtat per part de les persones treballadores
3.- Llenguatge d'ús no sexista ni discriminatori: comunicació no sexista.	Comunicar / redactar amb igualtat
4.- Llocs de treball i grups professionals.	Difondre una imatge i publicitat no discriminatòria
5.- Conciliació de la vida personal i laboral: temps de treball i corresponsabilitat.	Definir els llocs de treball sense discriminació de gènere.
6.- Salut laboral: prevenció de salut i riscos laborals	Estandarditzar procediments de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
7.- Salut laboral: prevenció i actuacions davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.	Estudi i avaluació de riscos de treball amb perspectiva de gènere.
8.- Procés de formació: formació interna i/o continua	Estandarditzar procediment d'assetjament laboral i per raó de sexe i sexual.
9.- Procés de carrera professional: promoció i/o desenvolupament professional	Estandarditzar el procediment de formació interna i externa
10.- Procés de selecció: accés a la organització.	Estandarditzar el procediment de promoció interna.
	Estandarditzar el procediment de selecció de personal.

	FUNDACIO CASAL DE CURACIÓ PLA D'IGUALTAT	Codi: PIGU Versió: 2 Data: Novembre 2024
--	--	---

6.5. IMPLANTACIO I DIFUSIO

La implantació del Pla d'Igualtat es realitza a partir de la Comissió d'Igualtat, la qual també vetllarà, no només perquè es realitzin les accions previstes, sinó també que siguin comunicades a totes les persones beneficiàries.

Un cop dissenyat el pla, és donarà a conèixer des de la vessant interna i l'externa.

Interna: Totes les persones que tenen alguna vinculació amb la Fundació han de saber i prendre consciència dels objectius del pla. Des de l'òrgan de govern (el patronat) fins el personal responsable de la gestió fins a l'equip voluntari.

Externa: entitats públiques, altres professionals del sector, entre d'altres (el pla d'igualtat pot afavorir a millorar les relacions externes i a fer l'entitat més atractiva per als professionals del sector).

6.6. SEGUIMENT, CONTROL, AVALUACIO I REVISIO

Un cop elaborat el pla i difós és fonamental activar els mecanismes i criteris que permetin fer el seguiment per tal de detectar els possibles problemes o desviacions que sorgeixin durant l'execució del mateix.

Es comptarà amb el compromís de participació i col·laboració de tots els treballadors, per tal que aquests també puguin dur a terme el seguiment i conèixer l'avaluació de les accions i aportar mesures de millores segons es vagi desenvolupant el Pla dins l'entitat.

La Comissió del Pla d'Igualtat informa sobre el seu desenvolupament a les persones treballadores i fa efectiu el principi de TRANSPARÈNCIA establert en l'article 47 de la Llei d'Igualtat.

En la implantació del Pla d'Igualtat, la Comissió presenta un calendari de seguiment per tal d'anar marcant els moments d'avaluació, valoració i repercussió de les accions i informar de l'impacte i els resultats obtinguts.

Si al llarg d'aquesta fase apareixen necessitats no previstes al pla d'igualtat inicial, cal considerar si s'han d'introduir noves mesures.

En aquest punt s'hauran d'establir els mecanismes necessaris per avaluar si s'estan aconseguint els objectius marcats i si les accions definides funcionen.

Cal fer un seguiment del desenvolupament de les accions al llarg de tot el procés i una **avaluació final** de l'impacte del Pla d'igualtat dins de l'organització.

Aquesta avaluació

 Casal de Curació Centre Socio-Sanitari Maria Vidal, 46-48. 08340 Vilassar de Mar Barcelona	FUNDACIO CASAL DE CURACIÓ PLA D'IGUALTAT	Codi: PIGU Versió: 2 Data: Novembre 2024
--	--	---

- L'avaluació final s'estructurarà en tres eixos:

a) estudi dels resultats,

b) estudi del procés

c) estudi de l'impacte

- S'estudiarà si el pla ha assolit els objectius establerts prèviament

1.- Si s'ha millorat en els punts febles detectats durant la diagnosi

2.- Si el desenvolupament del pla ha estat l'esperat

3.- Reflexionar sobre la continuïtat de les accions

4.- Identificar noves necessitats que requereixin accions per a fomentar i garantir la igualtat de gènere.

5.- Si en l'avaluació global es considera que els resultats han estat **positius**, convindrà estudiar noves accions per a seguir millorant en el següent període.

En canvi, si la valoració final és **negativa** perquè les accions proposades no han estat efectives, caldrà cercar noves estratègies per assolir els objectius.

El compromís de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats ha de ser sostenible.

És probable que les necessitats de les persones i les capacitats de l'organització canviïn amb el pas del temps, fet que cal tenir sempre en compte a l'hora de revisar, definir i implantar noves accions.

Un dels valors d'anàlisi i seguiment que es farà serà l'enquesta de percepció als treballadors com indicador de l'evolució en la creença de desigualtat del FSFA, (a meitat de de la vigència del pla).

La revisió del Pla D'Igualtat es realitzarà de manera bianual, tot i que la seva modificació serà realitzada segons les necessitats que es vagin detectant o actualitzacions legals.

 Casal de Curació Centre Socio-Sanitari Maria Vidal, 46-48, 08340 Vilassar de Mar Barcelona	FUNDACIO CASAL DE CURACIÓ PLA D'IGUALTAT	Codi: PIGU Versió: 2 Data: Novembre 2024
---	--	---

6.7. QUADRE DE COMANDAMENT PER AL SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT

N	OBJECTIU	ACCIONS	Actuacions	Responsable	Recursos	Inici	Fi	Canal comunicació	Indicadors
1	ÀMBIT CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA								
	1.1 Pressupostar la inversió o cost de les accions d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes	Pressupostar una partida econòmica per les despeses materials. Pressupostar el temps necessari del treballador per a realitzar les actuacions necessàries per a la creació, difusió, implantació i seguiment del Pla d'Igualtat.	Realitzar una estimació pressupostaria anual.	Direcció de centre	Material divulgatiu Hores de les persones treballadores	NOV-24	FEB-25	Reunió amb la direcció de centre exposant pressupost estimat. Mail corporatiu	- Assignació de partida assignada - Cost final de les accions destinades a l'execució anual del Pla d'Igualtat.
	1.2 Crear una estructura de treball que tingui com a finalitat el vetllar per la igualtat d'oportunitat	Creació d'una Comissió d'Igualtat. Incorporació al quadre de comandament Indicadors de processos de resultats relacionats amb el Pla d'Igualtat. Memòria anual de seguiment del Pla d'Igualtat	- Inscripció del Pla d'Igualtat en el Departament de la Generalitat. - Establiment d'un quadre de comandament d'indicadors per al seguiment i avaluació del Pla. - Realització anual de l'auditoria retributiva - Redacció anual de memòria d'actuacions i grau de compliment de les accions programades.	Direcció de centre / Comissió d'Igualtat	Hores de les persones treballadores Assessorament externs per a l'auditoria salarial.	NOV-24	MAR-25	Reunió amb la direcció de centre .	-Acta de creació de la comissió negociadora. - Nombre de reunions anuals de la Comissió d'Igualtat. - Certificat d'inscripció del Pla d'Igualtat al Departament de la Generalitat. - Existència d'un quadre de comandament dels indicadors del Pla d'Igualtat - Es disposa d'auditoria retributiva anual - Presentació de memòria anual a Comitè Empresa i Consell de Direcció
	1.3 Actualitzar la normativa legals de la Fundació amb la incorporació de lleis i decrets referents a la Igualtat.	Actualització del registre de normativa legal del centre, incloent la llei / decrets pertinents a la regularització d'igualtat d'oportunitats . Comunicar a les parts interessades de la Fundació, l'acolliment de l'entitat a aquesta normativa legal.	Actualitzar la matriu legal del centre, el manual del treballador, etc.	Direcció Centre/ Comissió d'Igualtat	Hores de les persones treballadores	OCT-25	MARÇ-26	Comunicat intern i extern (pàgina web)	- Nombre de comunicacions realitzades a les persones treballadores del centre. - Percentatge de documents de normativa interna actualitzats.
	1.4 Difondre el Pla d'igualtat d'Oportunitats de la Fundació.	Campanya d'Igualtat.	Realitzar una Campanya de Comunicació i sensibilització del Pla D'Igualtat Penjar un video divulgatiu a les xarxes socials Difondre la carta de compromís	Comissió d'Igualtat Comissió d'Igualtat Direcció de centre	Hores de les persones treballadores Hores de les persones treballadores Hores de les persones treballadores	ABR-25 MAR-25 NOV-24	NOV-25 JUNY-25 MAR-25	Reunió informativa amb tots els treballadors Pàgina web i xarxes socials Comunicació interna de centre	Registre de participació a les sessions informatives Nombre de comunicacions i vídeos fets a les XXSS Difusió de la carta de compromís

 Casal de Curació Centre Socio-Sanitari Maria Vidal, 46-48, 08340 Vilassar de Mar Barcelona	FUNDACIO CASAL DE CURACIÓ PLA D'IGUALTAT	Codi: PIGU Versió: 2 Data: Novembre 2024
---	--	---

2	PARTICIPACIÓ I IMPLICACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES									
	2.1 Facilitar al treballador/a la informació necessària vers la Igualtat	Assolir l'accessibilitat a la informació en matèria d'igualtat a tothom.	Creació d'una carpeta d'igualtat o a la pàgina web.	Responsable de TIC, Comissió d'igualtat	Hores de les persones treballadores	DES-24	JUL-25	Comunicació interna de centre i pàgina web.	- Creació de carpeta d'accés compartit - Percentatge de persones treballadores informades.	
	2.2 Saber el grau de coneixement de les mesures d'igualtat per part de les persones treballadores	Implantació d'enquestes biennals de percepció.	Realitzar enquestes a les persones treballadores vers els coneixements de Igualtat	Comissió d'igualtat	Hores de les persones treballadores/ Material fungible	SET-26	C/2anys	Comunicació interna Mail corporatiu	- Taxa de respostes de l'enquesta. - Nivell promig de coneixement detectat.	
3	LLENGUATGE D'ÚS NO SEXISTA									
	3.1 Comunicar / redactar amb igualtat	Creació d'una guia per a la bona comunicació / redacció no sexista, per a reunions, informes, documentació.	Realitzar procediment d'us de llenguatge no sexista. Fer difusió mitjançant tríptics	Comissió d'igualtat	Hores de les persones treballadores Material fungible	SET-25	JUNY-26	Comunicació interna	- Guia creada i difosa. - Nombre de necessitats detectades.	
	3.2 Imatge i publicitat no discriminatòria	Vetllar perquè les imatges i la publicitat que emet el centre no siguin discriminatòries.	Crear un indicador que verifiqui la no discriminació	Comissió d'igualtat	Hores de les persones treballadores	NOV-24	1rT c/any	Publicacions a les XXSS.	- Nombre d'auditories realitzades de les publicacions fetes	
4	LLOCS DE TREBALL I GRUPS PROFESSIONALS									
	4.1 Definir els llocs de treball sense discriminació de gènere.	Crear des de RRHH el Manual d'Obligacions i Funcions (MOF) igualitari .	Revisar el MOF amb perspectiva de gènere.	Gestió de Persones i Comissió d'igualtat	Hores de les persones treballadores	ABR-26	NOV-26	Reunions de seguiment amb Gestió de Persones	- Percentatge de DLT revisades amb perspectiva de gènere.	
5	CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL I LABORAL: TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT									
	5.1 Estandarditzar procediments de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	Difusió de la informació bàsica de la conciliació i detectar i recollir necessitats.	Creació d'una pauta / guia de conciliació de vida personal, familiar i laboral (basat en la llei) amb els Drets bàsics i un mínim de circuit (tríptic) .	Gestió de Persones i Comissió d'igualtat	Hores de les persones treballadores i material fungible	SET-26	MAR-27	Reunions de seguiment amb Gestió de Persones	- Elaboració de la guia	
		Entrevistes proactives per a la detecció de necessitats dels treballadors envers la llei .		Gestió de Persones	Hores de les persones treballadores	FEB-26	JUNY-26	Mail corporatiu/ Entrevistes personals	- Recull detallat de necessitats detectades.	
		Facilitar al comitè d'empresa la informació i tríptic per a la seva millor difusió.		Comissió d'igualtat	Hores de les persones treballadores	MAR-27	MAIG-27	Tríptics Actes de les reunions amb la RLT	- Percentatge de persones treballadores que coneixen la guia i la tenen al seu abast.	
6	SALUT LABORAL: PROMOCIÓ DE LA SALUT I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS									
	6.1 Estudi i avaluació de riscos de treball amb perspectiva de gènere.	Tenir coneixement dels riscos laborals des de una vessant d'igualtat.	Realitzar estudi de riscos psicosocials en quan a gènere	Prevenció de Riscos Laborals i	Hores de les persones treballadores	MAR-26	SET-26	Reunions de la Comissió de Seguretat i	- S'ha realitzat un estudi psicosocial amb perspectiva de gènere.	

 Casal de Curació Centre Socio-Sanitari Maria Vidal, 46-48, 08340 Vilassar de Mar Barcelona	FUNDACIO CASAL DE CURACIÓ PLA D'IGUALTAT	Codi: PIGU Versió: 2 Data: Novembre 2024
---	--	---

				Comissió d'igualtat.				Salut amb la Comissió d'igualtat	
		Proposar accions de millora envers els riscos detectats.	Accions derivades de l'estudi	Prevenció de Riscos Laborals i comissió d'igualtat.	Hores de les persones treballadores	SET-26	MAR-27		- Percentatge de riscos detectats amb accions de millora implantades.
7	SALUT LABORAL: PREVENCIÓ I ACTUACIONS DAVANT L'ASSETJAMENT LABORAL I PER RAÓ DE SEXE.								
	7.1 Estandarditzar procediment prevenció d'assetjament laboral i per raó de sexe i sexual.	Assetjament zero.	Revisió i actualització del procediment documental d'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe	Prevenció de Riscos Laborals i comissió d'igualtat.	Hores de les persones treballadores i material fungible	ABR-25	JUN-25	Documentació Interna	- Aprovació de la revisió del procediment pel Comitè de Direcció
			Difusió i implantació Implantació	Prevenció de Riscos Laborals i comissió d'igualtat.	Hores de les persones treballadores i material fungible	JUNY-25	DES-25	Sessions grupals amb les persones treballadores	- Percentatge de persones treballadores que han rebut informació sobre el procediment - Publicació del manifest de tolerància zero a la web del centre.
			Monitorització	Prevenció de Riscos Laborals i comissió d'igualtat.	Hores de les persones treballadores	FEB-26	1rT c/ Any	Quadre de comandament d'indicadors	- Nombre d'expedients anuals de denúncia per assetjament oberts
8	PROCÉS DE FORMACIÓ: FORMACIÓ INTERNA I/O CONTINUA								
	8.1 Estandarditzar el procediment de formació interna i externa	Procediment de gestió de formació documentada.	Creació del procediment de formació interna i continua	Comissió d'Igualtat i Comissió de Formació del centre	Hores de les persones treballadores	SET-25	DES-25	Pla de Formació anual Documentació interna d'accés treballadores del centre	- Hores de formació en matèria d'igualtat programades en el Pla de Formació Anual
9	PROCÉS DE PROMOCIÓ: PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL								
	9.1 Estandarditzar el procediment de promoció interna.	Procediment de Promoció interna documentada	Creació del procediment de Promoció interna.	Gestió de persones i Comitè d'empresa	Hores de les persones treballadores	MAR-25	SETT-25	Pla de Formació anual Documentació interna d'accés treballadores del centre	- Procediment estandarditzat
10	PROCÉS DE SELECCIÓ: ACCÉS A LA ORGANITZACIÓ								
	10.1 Estandarditzar el procediment de selecció de professional.	Procediment de la selecció de professionals documentada.	Creació del procediment de selecció.	Gestió de persones i Comitè d'empresa	Hores de les persones treballadores	MAR-25	OCT-25	Gestió de Persones i Comitè d'empresa.	- Procediment estandarditzat

CRONOGRAMA D'ACTUACIONS

ACCIIONS	TRIMESTRES	2024	2025				2026				2027				2028			
		4rt T	1r T	2n T	3r T	4rt T	1r T	2n T	3r T	4rt T	1r T	2n T	3r T	4rt T	1r T	2n T	3r T	4rt T
1.1 Pressupostar la inversió																		
1.2 Creació de l'estructura de treball																		
1.3 Actualització de la normativa legal																		
1.4 Difusió Pla Igualtat																		
2.1 Facilitar informació a les persones																		
2.2 Grau de coneixement de les mesures																		
3.1 Comunicar/redactar amb igualtat																		
3.2 Imatge i publicitat no discriminatòria																		
4.1 Definir llocs de treball sense discriminació gènere																		
5.1 Estandarditzar procediment Conciliació																		
6.1 Avaluació riscos treball amb perspectiva gènere.																		
7.1 Procediment Prevenció Assetjament																		
8.1 Estandarditzar el procediment de formació																		
9.1 Estandarditzar el procediment de promoció interna																		
10.1 Estandarditzar procediment selecció professional																		
REUNIÓ DE SEGUIMENT DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT			MAIG		NOV		MAIG		NOV		MAIG		NOV	MARÇ	MAI	SET	NOV	

6.8. VIGÈNCIA DEL PLA D'IGUALTAT

La vigència del pla es de **4 anys** tal i com s'exigeix **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**. Article 15 punt 4) "Regular en l'articulat l'avaluació pròpia, que ha d'ésser quadriennal".

Aquests 4 anys comencen a partir de la data de registre del pla.

Vigència estimada: Octubre del 2028.

6.9. COMPOSICIO I FUNCIONAMENT DE LA COMISSIO D'IGUALTAT

El pla ha sigut , construït, revisat i negociat amb la delegació de la RLT i treballadors/es del Casal de Curació (equip de Qualitat). Els components son:

NOMBRE	DNI	En representació de:
Marta Masmitjà	35061674Z	Gerent (empresa)
Nuria Hernández	47100063 L	Delegada Qualitat (empresa)
Ramón Torres	37735347Y	Direcció Assistencial (empresa)
M ^a Elisabeth Martínez	46685698-E	Adjunta a Direcció (empresa)
Monica Casco	41034374M	Metgessa (empresa)
Sara Caro	38863110X	Auxiliar Infermeria (RLT)
Núria Abril	77611028N	Fisioterapeuta (RLT)
Raquel Ramírez	75766706Z	Auxiliar infermeria (RLT)
Alicia Del Valle	35076587T	Auxiliar infermeria (RLT)
Eva Caballero	76246675L	Servei de neteja (RLT)

Els components han realitzat les funcions de comissió negociadora del pla. Garantint a través del document de delegació de negociació de cada Comitè.

Un cop aprovat el Pla d'Igualtat es crearà la Comissió d'Igualtat, que estarà constituïda pel mateix nombre components.

Vegeu annex 3 (Reglament de funcionament de la comissió d'igualtat / Comissió negociadora d'oportunitats).

Reunions programades de la Comissió d'Igualtat: cada 6 mesos

- Anys 2024, 2025, 2026 i 2027:

- * mes de Maig
- * mes de Novembre

- Any 2028 s'afegeixen dues reunions addicionals per re-avaluació del Pla d'Igualtat 2028-2032

- * mes de Març
- * mes de Maig
- * mes de Setembre
- * mes de Novembre

 Casal de Curació Centre Socio-Sanitari Maria Vidal, 46-48. 08340 Vilassar de Mar Barcelona	FUNDACIO CASAL DE CURACIÓ PLA D'IGUALTAT	Codi: PIGU Versió: 2 Data: Novembre 2024
--	--	---

6.10 PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

La modificació del pla, en especial aquells elements que pertanyen als objectius, haurà de ser valorada per la comissió d'igualtat (comissió negociadora) i hauran de respondre a propostes pròpies de la Direcció de Persones, Alta direcció o del comitè d'empresa del Casal de Curació.

Aquestes modificacions requeriran una acta d'aprovació firmada per la totalitat dels components de la comissió i hauran de seguir l'actualització de versions (en el mateix document es defineix la versió i les modificacions realitzades.)

7.- NORMATIVA

ACORDS INTERNACIONALS

- **Convenis OIT** (Organització Internacional del Treball)
 - Núm. 100: Igualtat de remuneració
 - Núm. 111: Discriminació a la feina
 - Núm. 156: Igualtat d'oportunitats per persones amb responsabilitats familiars.
 - Núm. 183: Protecció especial treballadores durant embaràs, maternitat i lactància.
- **Convenció sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra la dona.** CEDAW (1979, ONU)
- Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de **l'Agenda 2030. ODS 5** (igualtat de gènere i empoderament de totes les dones i nenes.

TRACTATS I DIRECTIVES EUROPEES

- **Tractat de Funcionament de la Unió Europea** (TFUE), Art.157 Estableix la obligació d'assegurar la igualtat salarial entre homes i dones per treball d'igual valor.
- **Directiva 2006/54/CE** sobre la igualtat de tracte en matèria de treball i ocupació.
- **Directiva 2019/1158/UE** relativa a la conciliació de la vida familiar i professional per progenitors i cuidadors.
- **Carta de Drets Fonamentals de la UE**, Art. 21 i 23 que prohibeixen la discriminació per motius de gènere i promouen la igualtat entre homes i dones.

NORMATIVA NACIONAL

- **Constitució Espanyola**, articles 14, 9.2 i 35.
- **Llei 31/1995, de 8 de novembre**, de Prevenció de Riscos Laborals. Inclou la perspectiva de gènere a la PRL.
- **Llei 39/1999, de 5 de novembre** per la promoció de la conciliació de la vida familiar i laboral
- **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març**, per a la igualtat efectiva de dones i homes que estableix la obligació de les empreses de més de 50 persones treballadores a elaborar i aplicar un Pla d'Igualtat. Articles 1,3,43,45,46,47,48,49 i 75.

 Casal de Curació Centre Socio-Sanitari Maria Vidal, 46-48. 08340 Vilassar de Mar Barcelona	FUNDACIO CASAL DE CURACIÓ PLA D'IGUALTAT	Codi: PIGU Versió: 2 Data: Novembre 2024
---	--	---

- **Estatut dels treballadors Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març**, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors. Vegeu especialment els articles següents, relatius a la igualtat entre homes i dones: 4.2.c i e, 17.1, 17.4, 34.8, 54.2.g, i 85.1.
- **RD 901/2020, de 13 d'octubre**. Regula els Plans d'Igualtat i el seu registre obligatori.
- **RD 902/2020, de 13 d'octubre**. Regula la Igualtat Retributiva entre dones i homes.

NORMATIVA AUTONÒMICA

- **Llei 5/2008, de 24 d'abril**, del dret a les dones a erradicar la violència masclista.
- **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**. Estableix obligacions específiques a l'àmbit laboral i social per garantir la igualtat d'oportunitats i prevenir la discriminació de gènere.
- [Decret 305/2016, de 18 d'octubre, de la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes i de la Comissió Tècnica Interdepartamental de la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.](#)
- **Decret 245/2022, de 22 de novembre**. Regula el procediment per al diagnòstic i elaboració dels Plans d'Igualtat a empreses amb seu a Catalunya.

8.- BIBLIOGRAFIA

- Les 6 "I" de la igualtat Mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya. 2009.
- Indicadors d'igualtat per a les empreses: recull d'indicadors per a l'elaboració de plans d'igualtat. Departament de Treball II. Generalitat de Catalunya . Fons Social Europeu
- GENERALITAT DE CATALUNYA. CONSELL DE RELACIONS LABORALS.
Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes. Barcelona: Generalitat de Catalunya.
Departament de Treball. Consell de Relacions Laborals, 2010.
- Guia pràctica de diagnòstic Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. 2019

9.- ANNEXOS

ANNEX 1 REGLAMENT DE FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT/ COMISSIÓ NEGOCIADORA D'OPORTUNITATS.

ANNEX 2 DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ PER A LA ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

 Casal de Curació Centre Socio-Sanitari Maria Vidal, 46-48. 08340 Vilassar de Mar Barcelona	FUNDACIO CASAL DE CURACIÓ PLA D'IGUALTAT	Codi: PIGU Versió: 2 Data: Novembre 2024
--	--	---

ANNEX 1

REGLAMENT DE FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT / COMISSIÓ NEGOCIADORA D'OPORTUNITATS

El present reglament té com objecte determinar el règim de funcionament de la Comissió d'Igualtat / Comissió negociadora de la Fundació Casal de Curació de Vilassar de Mar.

OBJECTIU:

La Comissió està constituïda per vetllar el compliment del Principi d'Igualtat d'Oportunitats i no discriminació de dones i homes a la Fundació Casal de Curació i, especialment, per a la implementació i seguiment del Pla d'Igualtat d'Oportunitats de dones i homes

FUNCIONS:

- 1.- Realitzar el seguiment i avaluació del Pla d'igualtat d'Oportunitats de dones i homes.
- 2.- Elaborar estudis , informes i/o propostes per fer efectiu el principi d'Igualtat d'Oportunitats.
- 3.- Proposar la modificació del Pla, si s'escau, per tal d'adaptar-lo a noves circumstàncies de l'empresa.
- 4.- Recollir i canalitzar les iniciatives i suggeriments proposats per la plantilla en relació a la igualtat d'oportunitats d'homes i dones
- 5.- Informar a les persones treballadores del desenvolupament del Pla d'Igualtat
- 6.- Coordinar la implementació i la implantació de les accions i fer-ne el seguiment.

COMPOSICIO:

La Comissió Negociadora estarà formada per nº de representants de l'empresa i nº de representants legals de les persones treballadores.

Formen part de la Comissió de la Fundació:

- Marta Masmitjà Prada
- Ramon Torres Lluelles
- M^a Elisabeth Martínez Morales
- Núria Hernández Roset
- Monica Inés Casco Estévez

 Casal de Curació Centre Socio-Sanitari Maria Vidal, 46-48. 08340 Vilassar de Mar Barcelona	FUNDACIO CASAL DE CURACIÓ PLA D'IGUALTAT	Codi: PIGU Versió: 2 Data: Novembre 2024
--	--	---

I com a representants legals de les persones treballadores:

- Sara Caro cabrera
- Núria Abril Serrano
- Alicia Del Valle Martínez
- Eva Caballero Zapata
- Raquel Ramírez Sánchez

FUNCIONAMENT:

- La Comissió Negociadora es reunirà amb caràcter ordinari cada 6 mesos, i amb caràcter extraordinari en **revisió del pla anual**, o quan qualsevol de les parts ho sol·liciti així, amb un avís previ de 15 dies.
- Les decisions de la Comissió Negociadora s'aprovaran per majoria.
- La comissió podrà proposar la presència de persones assessores en matèria d'igualtat en les seves reunions, quan els assumptes a tractar ho facin necessari.
- Totes les persones que conformen la Comissió respectaran la confidencialitat de les reunions.
- S'ha de garantir les normes de conducta (veure document annex 1)
- S'ha de d'aixecar acta de cada reunió de la Comissió Negociadora.

Vilassar de Mar, data 10 de juny de 2024

Signatura de totes les persones que formen part de la Comissió Negociadora.

 Casal de Curació Centre Socio-Sanitari Maria Vidal, 46-48. 08340 Vilassar de Mar Barcelona	FUNDACIO CASAL DE CURACIÓ PLA D'IGUALTAT	Codi: PIGU Versió: 2 Data: Novembre 2024
--	--	---

NORMATIVA DE LES REUNIONS

- Inicia i finalitza la reunió a l'hora
- Assistència regular.
- Apagar els mòbils: estar present, físicament i mentalment.
- Les opinions de tots els membres de l'equip són iguals.
- Els membres de l'equip parlen lliurement.
- Tots els altres assistents s'escoltaven atentament.
- Ningú no pot dominar.
- Problemes -no persones- seran discutits, analitzats o tractats.
- Recerca de consens.
- Participar. Aportar.
- Un cop assolit l'acord, es parla "una veu", especialment després de sortir de la reunió.
- Tots els acords es mantenen a menys que es renegocien.
- Complir amb les activitats que s'han de fer després de la reunió que de forma oportuna.

 Centre Socio-Sanitari Maria Vidal, 46-48, 08340 Vilassar de Mar Barcelona	FUNDACIO CASAL DE CURACIÓ PLA D'IGUALTAT	Codi: PIGU Versió: 2 Data: Novembre 2024
---	--	---