

PLA D'IGUALTAT DE DONES I HOMES



1. INTRODUCCIÓ

A banda de l'obligació jurídica que es deriva de la Llei 3/2007 d'igualtat efectiva de dones i homes cal reconèixer la persistència d'una base cultural androcèntrica que genera reiterades desigualtats en l'àmbit laboral.

Malgrat els innegables esforços i avenços que s'han fet en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, tant legislatius com socials, les dades estadístiques ens mostren encara un escenari on es fa palesa la necessitat d'actuació.

Tot plegat fa que sigui necessari sumar tots els esforços que generin sinergies amb els agents socials i el teixit productiu per tal d'avançar en igualtat i evitar la cronificació de les iniquitats existents. Amb aquesta finalitat es crea el present diagnosi d'igualtat de la Fundació ASPRONIS que servirà de base per definir el Pla d'acció (Pla d'igualtat) que **es durà a terme en els propers 4 anys**.

2. PARTS SUSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT

Les parts subscriptores del pla d'igualtat han conformat la comissió negociadora paritària constituïda per la representació de l'empresa i la representació de la plantilla, que acorden l'aprovació del present projecte.

Ambdues parts acorden a més la constitució de la Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat, que amb caràcter general s'encarregarà de vetllar per la correcta implantació i compliment de les mesures recollides en aquest document.

3. QUÈ ÉS UN PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES?

3.1. Definició

El pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme una diagnosi de situació. Aquestes mesures serveixen per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'organització, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.

Esdevé l'eina fonamental per incorporar la igualtat en la gestió i la cultura de les empreses.

Els objectius principals són:

- Eliminar els desequilibris i les desigualtats existents entre dones i homes.
- Introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones: selecció i contractació, formació, promoció i desenvolupament professional, política retributiva, ordenació del temps de treball, salut laboral, així com la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

3.2. Beneficis que aporta a la fundació ASPRONIS

La introducció de la igualtat d'oportunitats en la política de recursos humans aporta beneficis¹ a les empreses i organitzacions que implementen plans d'igualtat, com ara:

- La disminució de l'absentisme laboral, conseqüència d'un major compromís de les persones treballadores amb l'empresa.
- La disminució de la rotació, com a conseqüència de majors possibilitats de formació, millora de les condicions salarials produïda per l'eliminació de les diferències en les retribucions entre homes i dones, així com una millor política de conciliació de la vida laboral, familiar i personal.
- Increment de la productivitat i la qualitat del servei relacionada amb la millora del clima laboral.
- Majors beneficis empresarials i menor risc financer. Alguns estudis² apunten que les empreses amb alts nivells de paritat i on les dones ocupen càrrecs de responsabilitat i lideratge incrementen la seva rendibilitat significativament.
- Major capacitat d'atracció, contractació i fidelització de personal qualificat. Les dones representen el 55% d'alumnat graduat en educació superior. Per tant, les empreses que incorporin polítiques d'igualtat tindran més capacitat per atraure les dones, actualment més formades.
- Millora de la imatge de l'empresa al mercat i la societat. La percepció interna positiva i la implicació del personal és imprescindible per tal de reforçar el posicionament i la imatge de l'empresa cap a l'exterior.

¹ IGNACIO SANTA CRUZ AYO. «Beneficios y costes de los Planes de Igualdad». Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

3.3. Perquè desenvolupar un Pla d'igualtat a la Fundació ASPRONIS

Totes les organitzacions laborals, independentment de la seva activitat o grandària, tenen l'obligació de respectar la igualtat de dones i homes i han d'adoptar mesures amb aquest objectiu.

Aquesta obligació, tal com recull la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH), es concreta en l'elaboració d'un pla d'igualtat en els casos següents:

- Empreses de 50 o més persones treballadores que haurà de ser objecte de negociació prèvia.
- Empreses, independentment de la seva grandària, quan així s'estableixi en el conveni col·lectiu d'aplicació, en els termes previstos en el mateix.
- Empreses, prèvia negociació o consulta, en el seu cas, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació d'un pla, en els termes que es fixin en l'acord indicat.

És important destacar els períodes de transitorietat que tenen les empreses per aprovar els seus plans d'igualtat, que s'estableixen a la Disposició transitòria dotzena de la Llei orgànica 3/2007 com a conseqüència del Reial Decret-Llei 6/2019, l'1 de març.

Aquests períodes que es computen des de la publicació al Butlletí Oficial de l'Estat del Reial Decret-Llei, són:

- Per a les empreses de més de cent cinquanta persones treballadores i fins a dues-centes cinquanta, un any .
- Per a les empreses de més de cent i fins a cent cinquanta persones treballadores, dos anys.
- Per a les empreses de cinquanta a cent persones treballadores, tres anys.

² Estudi del PETER G. PETERSON INSTITUTE FOR INTERNATIONAL ECONOMICS (PIIE). Why diversity matters. McKinsey Company

3.4. Procés d'elaboració del pla d'igualtat

El procés de disseny, elaboració i desenvolupament del pla d'igualtat s'ha d'ajustar als requisits que estableix la LOIEDH.

L'article 46 d'aquesta Llei orgànica, que ha estat modificat pel Reial Decret-Llei 6/2019, estableix que els plans d'igualtat fixaran els objectius d'igualtat a assolir, les matèries a analitzar, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Per tant, els plans han de preveure mesures que tinguin com a objectiu la integració de la igualtat de dones i homes en tots els departaments, activitats i nivells de l'organització. Tot i que el pla que se'n desprengui sigui únic per a la totalitat d'una empresa, es podran establir accions especials respecte a determinats centres de treball adequades a les seves especificitats.

El desenvolupament d'un pla d'igualtat preveu les fases i etapes següents:

FASE	QÜESTIONS A ANALITZAR
INICIATIVA	En aquest fase és quan l'empresa o organització adquireix el compromís de dur a terme un anàlisi de situació en perspectiva de gènere, per tal de detectar possibles àrees de millora a dur a terme a través d'un Pla d'igualtat. També és el moment en el que es constitueix la Comissió Negociadora, que serà l'òrgan que validarà la diagnosi i aprovarà el Pla d'igualtat que s'executarà. Es recomanable que aquest grup de treball disposi de formació suficient per poder dur a terme amb totes les garanties totes les fases del Pla.
DIAGNOSI	La diagnosi és l'anàlisi, en perspectiva de gènere, de la realitat de l'empresa o organització. Per a dur-la a terme s'utilitzaran diferents fonts metodològiques, tant quantitatives com qualitatives, així com enquestes i entrevistes a informants clau per donar un valor afegit al projecte.

DISSENY	La fase de disseny recull per una banda la definició dels objectius que ha de fixar-se l'empresa o organització, ha de definir de forma clara les accions a dur a terme, i ha de planificar/ temporalitzar cada una d'elles.
IMPLANTACIÓ	En aquest cas es tractarà de dur a terme de forma progressiva i en el temps i la forma definida en la fase anterior, cada una de les accions que s'han recollit en el Pla d'igualtat. És necessari que la implantació es faci tenint en compte els objectius que es volen assolir, com els indicadors que permetran veure si aquesta implantació ha estat adequada.
SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Les polítiques d'igualtat en el treball són, essencialment, un permanent 'work in progress' que necessita d'examen constant i de flexibilitat per a reajustar-se als seus propis objectius i a les necessitats de l'organització. Aquest és el repte que enfronta les persones responsables de la implantació del Pla. Per això cal fer un seguiment constant de l'impacte que estan tenint cada una de les accions i fer una avaluació anual o bianual per veure si els resultats que s'havien fixat s'estan complint.

3.5. Àmbits d'actuació del pla d'igualtat

L'article 46.2 de la LOIEDH, modificat pel Reial Decret-Llei 6/2019, estableix que "amb caràcter previ s'elaborarà una diagnosi negociada, en el seu cas, amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà almenys les següents matèries:

- a)procés de selecció i contractació;**
- b)classificació professional;**
- c)formació;**
- d)promoció professional;**
- e)condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes;**
- f)exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral;**
- g)infrarrepresentació femenina;**
- h)retribucions,**

i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.”

Malgrat aquesta relació de matèries previstes per la llei, la present diagnosi segueix una pauta una mica més exhaustiva, donant cabuda a totes les qüestions que preveu la present llei d'aplicació, però alhora, donant visibilitat a àmbits essencials com poden ser la cultura organitzativa o bé l'ús del llenguatge.

Per això la present diagnosi es compon dels següents àmbits:



És per això, que després d'haver realitzat una diagnosi prèvia de la situació dins de la Fundació ASPRONIS a continuació es mostraran els principals resultats de cada àmbit, així com els objectius que es fixen per assolir la igualtat d'oportunitats dins de l'organització.

Objectius generals.

Els objectius generals són les fites que es volen assolir des de la Fundació Aspronis un cop es duguin a terme totes les accions del present Pla d'igualtat.

- Treballar per assolir una composició equilibrada en la plantilla
- Garantir l'accés a l'organització basat en la igualtat d'oportunitats
- Constituir una política de formació des de la perspectiva de gènere
- Afavorir la utilització de les mesures de conciliació i corresponsabilitat disponibles
- Configurar un espai de treball segur per a tota la plantilla
- Garantir la prevenció i actuació efectiva davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Per poder concretar aquests objectius generals en cada un dels àmbits d'anàlisi, s'estableixen objectius específics que s'assoliran amb la implantació de les diferents accions.

Objectius específics:

- Formar a la plantilla en sensibilització de gènere i en especial a persones responsable de prendre decisions en els sistemes de gestió de personal (accés, promoció, formació, etc.)
- Revertir la segregació vertical i equilibrar la composició de dones i homes en els diferents nivells, àrees de l'organització
- Facilitar a la plantilla l'adaptació de la vida laboral i persona d'acord amb el que estableix la legislació vigent.
- Disminuir la bretxa salarial vetllant per una política retributiva neutra i no discriminatòria.
- Fomentar una comunicació inclusiva i des de perspectiva de gènere.
- Revisar la prevenció de riscos laborals des de perspectiva de gènere

Àmbit 1. Cultura i gestió organitzativa

La cultura organitzativa fa referència a supòsits, normes i valors compartits per les persones d'una organització. Així doncs, 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.

De l'àmbit de cultura i gestió organitzativa s'ha observat que, tot i que la FUNDACIÓ ASPRONIS contempla la igualtat d'oportunitats entre homes i dones com un dels valors característics de la mateixa, aquesta és la primera vegada que treballa amb mesures específiques com són els plans d'igualtat.

En el passat, la Fundació ja ha participat en algunes accions i activitats en relació amb la igualtat, especialment en els dies com el 8 de març i el 25 de novembre, que representen dates importants per a la lluita feminista i la reivindicació dels drets de les dones. Es recomana a l'organització que continuï implicant-se en aquesta reivindicació per mostrar la seva solidaritat i fer partícip a la plantilla en aquestes.

També es destaca positivament que en la documentació corporativa, aquella relativa als convenis col·lectius que s'apliquen a la Fundació, continguin els drets laborals de víctimes de violència masclista i d'igualtat d'oportunitats i de tracte entre homes i dones. S'indica, però, que en les enquestes realitzades s'ha vist que, la majoria de la plantilla, no coneix aquests drets o allò que s'estableix als convenis, per la qual cosa, es recomana una formació per transmetre la informació, o facilitar aquests convenis.

Àmbit cultura i gestió organitzativa

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
➤ Es contemplen tots els drets laborals de víctimes de violència de gènere que s'estableixen a l'Estatut de Treballadores i Treballadors (Article 37.8) i a la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, en els Convenis col·lectius aplicables a la Fundació. ➤ Es troba la igualtat de dones i homes recollida de manera explícita en tots els convenis col·lectius aplicables a la Fundació. ➤ La Fundació ha facilitat les dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable "sexe" per a la realització del present diagnòstic i per a l'elaboració del Pla d'Igualtat. ➤ La plantilla ha participat en accions de sensibilització que han tingut com a objectiu promoure la igualtat de dones i homes i contra les violències masclistes. ➤ La majoria de la plantilla que respon l'enquesta considera que la FUNDACIÓ ASPRONIS té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. ➤ La majoria de la plantilla creu necessària la implementació d'un pla d'igualtat de dones i homes a la Fundació. ➤ Persones de l'àrea de RH tenen formació en matèria d'igualtat.	➤ Incorporar sistemes de gestió de la qualitat que incloguin indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat de dones i homes. ➤ Informar a la plantilla respecte els drets laborals de víctimes de violència masclista. ➤ Fer un treball de conscienciació a la plantilla sobre la importància que tenen les mesures i polítiques per promoure la igualtat de dones i homes. ➤ Incorporar la figura d'agent d'igualtat a la Fundació.

Acció 1.

Objectiu específic	Formar a la plantilla en sensibilització de gènere i en especial a persones responsable de prendre decisions en els sistemes de gestió de personal (accés, promoció, formació, etc.)
Nom de l'acció	Dotar de recursos i pressupost anual a el Pla d'Igualtat per a la seva correcta implantació.
Descripció de l'acció	Planificar una partida pressupostària, ja sigui directe, o bé a través del temps de dedicació de la plantilla, en la implantació del pla d'igualtat
Responsable	Órgans directius i Dep. Finances
Data d'inici	01/12/2021
Data de fi	30/11/2025
Indicadors de seguiment i avaluació	S'ha planificat un pressupost Import anual del pressupost
Recursos humans, materials i econòmics	Recursos humans: gerència + RH Recursos materials: ordinador. Recursos econòmics: cost hora inversió personal o comissió negociadora

PERSONES ASSIGNADES PER PORTAR A TERME L'ACCIO 1:

Francesc Durà, Director General

Sergi Estruch, Director Finances

Acció 2.

Objectiu específic	Formar a la plantilla en sensibilització de gènere i en especial a persones responsable de prendre decisions en els sistemes de gestió de personal (accés, promoció, formació, etc.)
Nom de l'acció	Desenvolupar campanyes-tallers informatius adreçats a tota la plantilla per comunicar l'existència del pla d'igualtat així com les accions previstes
Descripció de l'acció	Crear accions de comunicació mitjançant diferents canals de comunicació per informar a la plantilla de l'existència del Pla d'igualtat
Responsable	Dep. Comunicació
Data d'inici	01/01/2022
Data de fi	31/12/2022
Indicadors de seguiment i avaluació	Nº de campanyes- informacions realitzades Nº de persones assistents desagregat per sexes Avaluació de les accions informatives realitzades per part dels/les assistents
Recursos humans, materials i econòmics	Recursos humans: persona encarregada de la gestió de la comunicació i dels tallers. Recursos materials: ordinador. Recursos econòmics: cost del temps de preparació i docent expert.

PERSONES ASSIGNADES PER PORTAR A TERME L'ACCIÓ 2:
Miriam Crivillés, Cap de comunicació

Àmbit 2. Condicions laborals

L'àmbit de condicions laborals mostra quines són les condicions de la plantilla dins la Fundació. S'ha observat, per exemple, la composició de la plantilla, per observar si hi ha paritat o equilibri en la presència de dones i homes. Legalment, no es pot considerar com a equilibrada, però no hi ha una disparitat extremada, per la qual cosa, si es dona la contractació de més personal masculí, ja seria considerada per Llei com a una plantilla equilibrada entre dones i homes. S'ha explicat, en aquest sentit, que el fet que hi hagi un percentatge més elevat de dones que d'homes és justificat perquè, estadísticament, al Tercer Sector, històricament, hi ha més presència femenina.

En aquest àmbit també s'analitza l'antiguitat, per analitzar la salut de la Fundació quant a contractacions, i s'ha vist una mitjana similar entre dones i homes. Així també, s'analitza la mitjana d'edat per gènere, també similar, per veure quines necessitats de conciliació pot tenir la plantilla vinculades també amb l'etapa vital en la que estan.

També s'han analitzat les tipologies de contractes per gènere, i s'ha vist que la majoria de la plantilla, tant homes com dones, es concentren en el *contracte ordinari a temps complet*.

Per últim, s'analitza l'equilibri de dones i homes en les categories professionals; s'ha vist que hi ha desequilibri per gènere en algunes d'aquestes, ja sigui perquè hi ha molt poques persones en aquestes i només representen un gènere o l'altre, o perquè hi ha percentatges més elevats de dones o homes en aquestes. Per la qual cosa, és important que la Fundació estableixi mesures per tal que, en igualtat de condicions, es vetlli per la contractació del gènere subrepresentat en aquelles categories.

Àmbit condicions laborals

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
➤ La composició de la plantilla és similar a la del tercer sector. ➤ No hi ha diferències significatives entre dones i homes pel que fa a la mitjana d'antiguitat, ni edat. ➤ La Fundació no requereix de titulacions ni estudis específics per a la contractació del personal, ni s'observa biaix de gènere per nivell d'estudis finalitzats. ➤ Tots els centres de treball de la Fundació comptem amb presència masculina i femenina. ➤ Homes i dones es concentren el contracte ordinari a temps complet. ➤ No s'observen diferències significatives en la mitjana de la jornada setmanal entre dones i homes.	➤ Legalment, la plantilla d'ASPRONIS no es pot considerar com a equilibrada pel que fa a la presència de dones i homes, tot i que el desequilibri és molt lleuger i es pot equiparar amb facilitat. ➤ No hi ha equilibri en la presència de dones i homes en totes les categories professionals.

Acció 3.

Objectiu específic	Revertir la segregació vertical i equilibrar la composició de dones i homes en els diferents nivells, àrees de l'organització.
Nom de l'acció	Promoure la mobilitat Inter departamental i facilitar l'accés de dones i homes amb criteris d'igualtat de tracte i oportunitats a tots els tipus de llocs de treball.
Descripció de l'acció	Realitzar detecció del talent i promoure la mobilitat entre departaments per tal que les dones i els homes, en condicions d'iguals mèrits i capacitats puguin accedir a tot lloc de treball de la Fundació
Responsable	Dep. RRHH
Data d'inici	01/06/2022
Data de fi	01/06/2023
Canals de comunicació i difusió	Intranet.
Indicadors de seguiment i avaluació	¿Quines accions positives s'han creat? Comparativa anual, inici i fi de l'exercici, dels indicadors percentuals de la composició per raó de sexe de cada departament.
Recursos humans, materials i econòmics	Recursos humans: personal de recursos humans i intervinents en la selecció de personal. Recursos materials: ordinador.

PERSONES ASSIGNADES PER PORTAR A TERME L'ACCIO 3::
Montse Romero Ureña: Directora de Recursos Humans

Àmbit 3. Accés a l'organització

S'ha observat durant l'anàlisi de l'àmbit d'accés a l'organització que gairebé la majoria de la plantilla té la percepció que en els processos de selecció, homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accedir a la Fundació, fet que es remarca positivament. També s'ha vist en els convenis col·lectius aplicables, que la igualtat és un principi a tenir en compte en aquests processos, per la qual cosa, la Fundació també hauria d'incorporar-la.

En relació a l'ús del llenguatge en les DLT i les ofertes, malgrat en ocasions ens tendeix a l'ús del masculí com a fals genèric neutre, es destaca positivament la voluntat de l'ens en vetllar per aquesta qüestió.

Quant a les àrees a millorar en aquest procés, es recomana crear un protocol o document que detalli com fa la Fundació la selecció i contractació de les persones, i especialment, que s'incorpori la perspectiva de gènere en aquest.

També seria positiu formar a les persones que s'encarreguen dels processos de selecció, com RH i les persones responsables de cada servei, en processos selectius en perspectiva de gènere, per tal de garantir la igualtat en les seleccions.

Àmbit accés a l'organització	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
➤ La majoria de la plantilla creu que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció	➤ Treballar i deconstruir falses creences relacionades amb les capacitats professionals de les persones segons el seu gènere.
➤ S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal.	➤ Formar a les persones que realitzen els processos de selecció en igualtat de dones i homes.
➤ A les ofertes o convocatòries d'ocupació, es denominen els llocs de treball amb un llenguatge inclusiu.	➤ Potenciar la incorporació del sexe subrepresentat davant candidatures d'igualts mèrits i capacitats.
➤ Es compta amb Descripcions de Llocs de Treball (DLT).	➤ Redactar un Protocol de Selecció amb perspectiva de gènere.
	➤ Modificar les DLT per tal que aquestes estiguin redactades amb llenguatge inclusiu.

Acció 4.

Objectiu específic	Revertir la segregació vertical i equilibrar la composició de dones i homes en els diferents nivells, àrees de l'organització
Nom de l'acció	Crear un protocol de selecció en perspectiva de gènere.
Descripció de l'acció	Elaboració d'un protocol de contractació amb perspectiva de gènere que tinguin en compte el gènere subrepresentat en cada lloc de treball, nivell professional i departament, respecte a cada vacant a cobrir.
Responsable	Órgans directius
Data d'inici	01/01/2022
Data de fi	30/06/2022
Indicadors de seguiment i avaluació	Elaboració del document. ¿Cóm s'ha comunicat a tota les persones que intervenen en el procés de selecció?
Recursos humans, materials i econòmics	Recursos humans: personal de recursos humans. Recursos materials: ordinador. Recursos econòmics: cost del temps de dedicació.

PERSONES ASSIGNEDES PER PORTAR A TERME L'ACCIO 4::

Francesc Durà, Director General

Montse Romero, Directora de Recursos Humans

Acció 5.

Objectiu específic	Revertir la segregació vertical i equilibrar la composició de dones i homes en els diferents nivells, àrees de l'organització
Nom de l'acció	Modificar les DLLT per tal que aquestes estiguin redactades amb llenguatge inclusiu.
Descripció de l'acció	Fer una revisió de l'ús del llenguatge en les descripcions de lloc de treball per modificar-les en un llenguatge neutre i garantir que no suposen un biaix en l'accés a qualsevol lloc de treball de la Fundació.
Responsable	Dep. RRHH
Data d'inici	01/01/2022
Data de fi	31/12/2023
Indicadors de seguiment i avaluació	S'ha fet la revisió i modificació de les DLLT Principals resultats Evidència de les modificacions
Recursos humans, materials i econòmics	Recursos humans: personal de recursos humans Recursos materials: ordinador. Recursos econòmics: cost del temps de dedicació.

PERSONES ASSIGNADES PER PORTAR
A TERME L'ACCIO 5:
Miriam Crivillés, Cap de comunicació
Montse Romero, Directora de
Recursos Humans

Àmbit 4. Formació interna i/o contínua

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. És necessari que en la planificació, organització i desenvolupament de la formació interna i contínua s'incorpori 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.

De l'àmbit de formació interna i/o contínua, s'ha vist que a la FUNDACIÓ ASPRONIS ofereix formació molt vinculada al lloc de treball específic. També s'ha vist, novament, que no es disposa d'un Pla de Formació general que expliqui quin és el procediment que es duu a terme a l'hora de planificar i organitzar les formacions, així que es recomana establir-ne un, i que aquest contempli la perspectiva de gènere per tal de garantir la igualtat en els processos.

Arrel de les enquestes al personal, s'identificat que la plantilla femenina tendeix a participar més en les formacions. Es recomana a la Fundació establir mesures per garantir un accés igualitari.

També és important en aquest sentit, realitzar formacions al total de la plantilla específiques en igualtat, per a conscienciar i prevenir situacions de desigualtat en l'entorn de treball.

Àmbit formació interna i/o contínua	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
➤ La majoria de la plantilla creu que homes i dones tenen igual accés a la formació. ➤ Tal i com s'estableixen als convenis col·lectius aplicables, es contempla la formació com a una eina per a afavorir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. ➤ Les formacions són proposades per la mateixa plantilla, així com les persones responsables de servei. ➤ Hi ha diversos canals de comunicació per a garantir que la plantilla conegui l'oferta formativa.	➤ L'entrevista a informant clau indica que en les formacions tendeixen a participar més dones que homes, més enllà de la seva representativitat a l'ens. ➤ Formar a tot el personal de la Fundació en matèria d'igualtat entre homes i dones. ➤ Procurar que es donin més formacions, i que assisteixi el total de la plantilla, en la mesura del possible. ➤ Establir un Protocol de Formació que contempli la perspectiva de gènere.

Acció 6.

Objectiu específic	Formar a la plantilla en sensibilització de gènere i en especial a persones responsable de prendre decisions en els sistemes de gestió de personal (accés, promoció, formació, etc.)
Nom de l'acció	Ampliar l'oferta formativa i garantir un accés igualitari a el conjunt de la plantilla.
Descripció de l'acció	Revisar anualment l'oferta formativa, i el col·lectiu al que pot anar adreçada, i registrar el nombre d'homes i dones que hi participen.
Responsable	Dep. Formació
Data d'inici	01/01/2021
Data de fi	31/12/2022
Indicadors de seguiment i avaluació	Nº d'accions formatives ofertades i col·lectiu al que pot adreçar-se (desagregat per sexe) Nº d'hores de formació a la que assisteixen homes i dones.
Recursos humans, materials i econòmics	Recursos humans: tota la plantilla i persona encarregada de la formació Recursos materials: ordinador, programa informàtic. Recursos econòmics: cost del temps de dedicació.

PERSONES ASSIGNADES PER PORTAR A TERME L'ACCIO 6:

Cristina Álvarez, Coordinadora accions formatives

Àmbit 5. Promoció i/o desenvolupament professional

La promoció i el desenvolupament professional de les dones continua essent una assignatura pendent a l'àmbit laboral. Els estereotips de gènere vinculats al lideratge segueixen encara presents, tal i com ho explica el concepte del “sostre de vidre”, que exposa les barreres invisibles que dificulten l'accés de les dones als llocs de poder i decisió de les organitzacions. Per això, la incorporació de la perspectiva de gènere a les pràctiques de promoció i desenvolupament professional es converteix en un aspecte primordial per assolir una igualtat real i efectiva.

En l'anàlisi de les dades relatives a l'àmbit de promoció i desenvolupament professional, s'ha vist que no hi ha massa mobilitat degut a les característiques de la Fundació (poca rotació i plantilla fidelitzada). Tot i això, es recomana establir mesures d'igualtat en els processos per a millorar la situació en aquest aspecte. Per exemple, es torna a fer referència a la creació de protocols i documents que detallin com els processos vetllen per la igualtat d'oportunitats entre els homes i dones de la plantilla.

Àmbit promoció i desenvolupament professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
➤ La majoria de la plantilla que ha respost l'enquesta, creu que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accedir als processos de promoció i desenvolupament professional. ➤ Els convenis col·lectius aplicables a la Fundació contemplen l'equitat i igualtat d'oportunitats entre homes i dones en la promoció interna.	➤ Realitzar un Protocol de Promoció que detalli el procediment de manera clara i transparent, i indiqui els ítems objectius per a la valoració del personal de cada lloc de treball. ➤ Impartir formació a les persones que exerceixen com a superiors immediats/tes en igualtat d'oportunitats. ➤ Garantir que els criteris emprats als processos de promoció no condicionin l'accés de dones o homes a llocs de responsabilitat, així com les responsabilitats familiars. ➤ Comunicar a la plantilla l'existència de vacants. ➤ Adoptar mesures per equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitat i decisió. ➤ Establir un Protocol que detalli la gestió de les promocions i que contempli la perspectiva de gènere, i fer difusió d'aquest.

Acció 7.

Objectiu específic	Revertir la segregació vertical i equilibrar la composició de dones i homes en els diferents nivells, àrees de l'organització
Nom de l'acció	Realitzar un Protocol de Promoció que detalli el procediment de manera clara i transparent, i indiqui els ítems objectius per a la valoració del personal de cada lloc de treball.
Descripció de l'acció	Elaborar un sistema d'avaluació de l'acompliment que no tingui en compte el tems de treball dedicat, però sí la qualitat i objectius assumits, les habilitats i les aptituds necessàries.
Responsable	Órgans Directius
Data d'inici	01/01/2022
Data de fi	31/12/2023
Indicadors de seguiment i avaluació	Criteris establerts per a l'avaluació i el desenvolupament Criteris establerts per la promoció Canals de comunicació de les vacants Canvi de tendència en les promocions dins de LA FUNDACIÓ ASPRONIS
Recursos humans, materials i econòmics	Recursos humans: personal de recursos humans. Recursos materials: ordinador. Recursos econòmics: cost del temps de dedicació.

PERSONES ASSIGNADES PER PORTAR
A TERME L'ACCIO 7:
Francesc Durà, Director General
Montse Romero, Directora de
Recursos Humans

Acció 8.

Objectiu específic	Formar a la plantilla en sensibilització de gènere i en especial a persones responsable de prendre decisions en els sistemes de gestió de personal (accés, promoció, formació, etc.)
Nom de l'acció	Formació en igualtat a les persones responsables dels sistemes de gestió de personal.
Descripció de l'acció	Realitzar accions formatives en matèria d'igualtat per les persones que intervenen, tinguin o no poder de decisió, en els processos de selecció de personal.
Responsable	Dep. Formació
Data d'inici	01/01/2022
Data de fi	31/12/2022
Indicadors de seguiment i avaluació	Certificats d'accions formatives. Nº de persones formades (desagregada per sexe) Avaluació de la formació
Recursos humans, materials i econòmics	Recursos humans: professorat. Recursos materials: ordinador. Recursos econòmics: cost de les accions formatives.

PERSONES ASSIGNADES PER PORTAR
A TERME L'ACCIO 8:
Cristina Álvarez, Coordinadora
accions formatives

Àmbit 6. Retribució i auditoria retributiva

La desigualtat de remuneració entre dones i homes és un problema persistent i universal. La bretxa salarial, mesura la diferència entre les retribucions mitjanes de dones i homes com a percentatge de les retribucions dels homes. Com consta als informes de la UE, 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.

Pel que fa a l'àmbit de retribució, es valoren positivament les percepcions de les persones enquestades i entrevistades, ja que creuen que a la Fundació homes i dones reben la mateixa retribució en els mateixos llocs de treball i que no hi ha diferències ni bretxes salarials de gènere.

No obstant això, l'anàlisi ha mostrat diferències i bretxes salarials, per la qual cosa, es recomana a la Fundació establir mesures per garantir una política retributiva neutre i igualitària que no incorri en discriminacions per raó de gènere.

Algunes de les mesures que poden dur a terme són estudis de les retribucions i dels diferents llocs de treball.

D'acord amb el previst al RD 902/2020 les empreses que hagin de fer el pla d'igualtat hauran d'incorporar **una auditoria retributiva que requerirà d'una valoració de llocs de treball amb un sistema quantitatiu (de punts) que sigui el més objectiu possible.**

És per això, que agafant de referència l'eina del Ministerio de Igualdad, la Fundació Aspronis ha realitzat la seva valoració definint una sèrie de factors i ponderant un sistema de punts d'acord les recomanacions de la citada eina.

2. Asignación de pesos a cada uno de los factores dentro de su área

Tipo	SVPT
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	30%
B. RESPONSABILIDAD	40%
C. ESFUERZO	25%
D. CONDICIONES DE TRABAJO	5%
	100%

Check: OK



CONTROL REPARTO:		SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES		100	300,00
B. RESPONSABILIDAD		100	400,00
C. ESFUERZO		100	250,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO		100	50,00
			1000,00

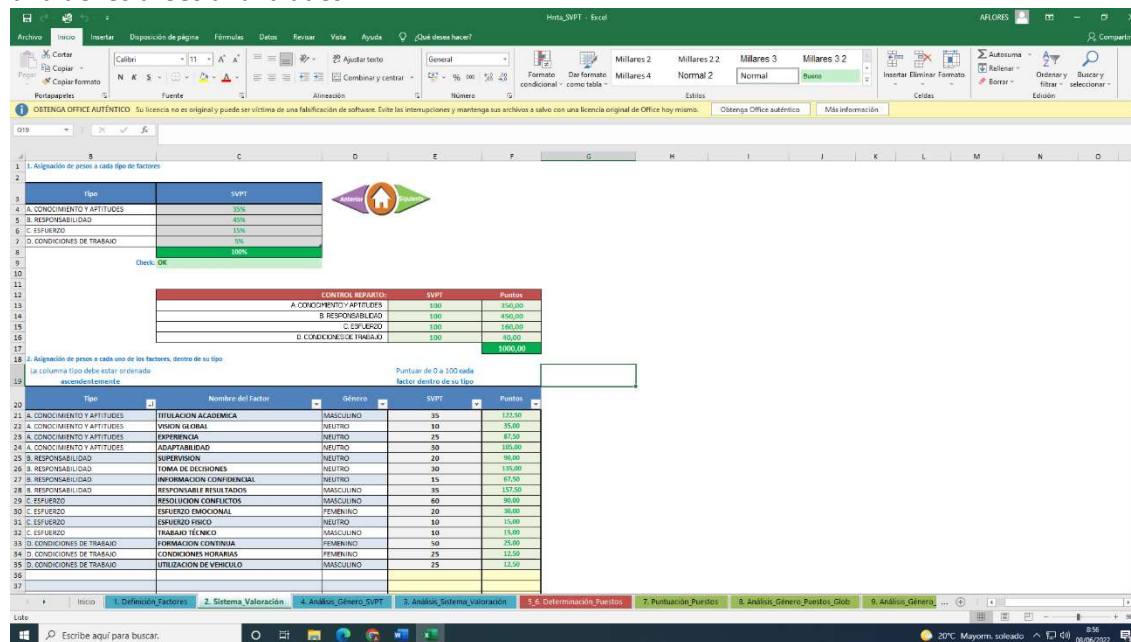
2. Asignación de pesos a cada uno de los factores dentro de su área

El principal resultat que se'n deriva és que:

L'àrea de treball que té més pes dins de la companyia és la RESPONSABILITAT amb un total de 40 punts (400 sobre el sistema de punts) seguit de l'àrea de CONEIXAMENT I APTITUTS, amb 30 punts, ESFORÇ amb 25 punts i finalment CONDICIONS DE TREBALL amb 5 punts.

Els factors assignats han estat aquests que es detallen a continuació i que donen resposta a cada

una de les àrees analitzades:



CONTROL REPARTO

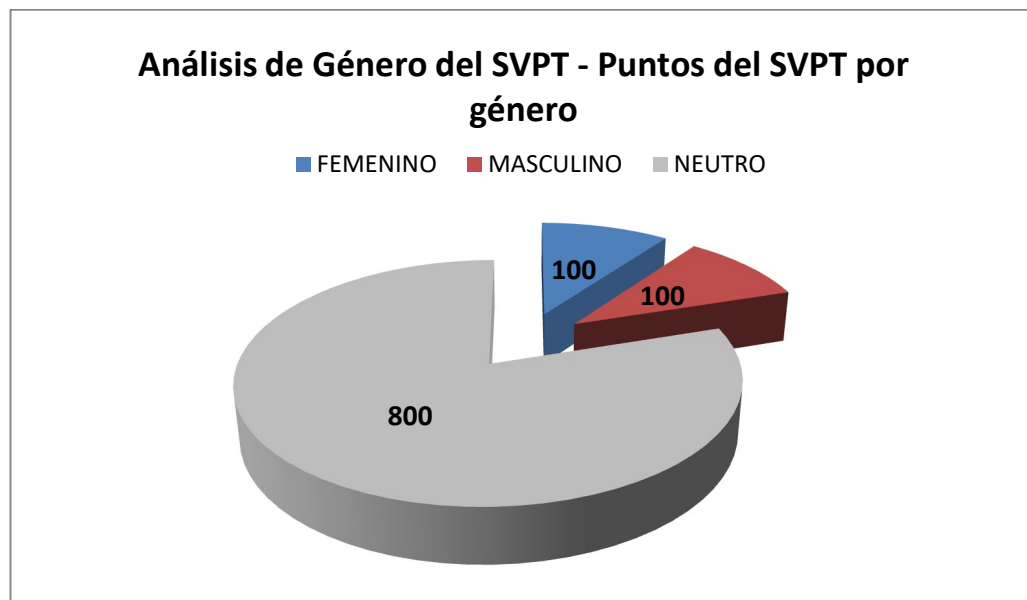
Factor	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00
B. RESPONSABILIDAD	100	150,00
C. ESFUERZO	100	150,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	100	150,00
Total		700,00

Sistema de Valoración

Factor	SVPT	Puntos	Género
1. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00	MASCULINO
2. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00	NEUTRO
3. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00	NEUTRO
4. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00	NEUTRO
5. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00	NEUTRO
6. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00	NEUTRO
7. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00	NEUTRO
8. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00	NEUTRO
9. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00	NEUTRO
10. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00	NEUTRO
11. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00	NEUTRO
12. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00	NEUTRO
13. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00	NEUTRO
14. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00	NEUTRO
15. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00	NEUTRO
16. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00	NEUTRO
17. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00	NEUTRO
18. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00	NEUTRO
19. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00	NEUTRO
20. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00	NEUTRO
21. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00	NEUTRO
22. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00	NEUTRO
23. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00	NEUTRO
24. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00	NEUTRO
25. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00	NEUTRO
26. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00	NEUTRO
27. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00	NEUTRO
28. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00	NEUTRO
29. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00	NEUTRO
30. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00	NEUTRO
31. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00	NEUTRO
32. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00	NEUTRO
33. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00	NEUTRO
34. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00	NEUTRO
35. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00	NEUTRO
36. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00	NEUTRO
37. CONOCIMIENTO Y APERTURES	100	250,00	NEUTRO

Com s'observa el factor més puntuat ha estat el de RESPONSABLE DE RESULTATS amb una assignació de 160 punts, seguit de RESOLUCIÓ DE CONFLICTES. Per la tipologia de serveis i d'atenció que presta alguns dels centres de la Fundació aquests factors son coherents amb els serveis prestat.

Pel que fa a l'assignació del gènere als factors s'observa que majoritàriament son neutres:



El gruix del pes dels factors (800) del total de 1000 son neutres. També s'han definit totes les posicions de treball;

RESULTATS DE L'AUDITORIA:

- Es comprova que hi ha un diagnòstic de la situació retributiva de l'entitat, d'acord amb els requisits que exigeix la normativa vigent.
- Es comprova que hi ha un pla d'actuació per a la correcció de desigualtats retributives.
- Es comprova que els objectius fixats han marcat actuacions concretes, cronograma, responsables i seguiment.
- Es comprova que hi ha una avaluació dels llocs de treball, d'acord amb els requisits exigits per la normativa vigent.
- S'ha de realitzar i registrar el Pla d'Igualtat de l'entitat (d'acord amb el que marca el RD 901/2020).
 - Àrea de millora: Es podrien afegir dades qualitatives al registre retributiu, com ara tipus de contracte, persones al càrrec, situacions especials, formació realitzada, etc.
 - Àrea de millora: Seria recomanable revisar la valoració de llocs de treball de forma periòdica, per si hi ha canvis significatius.
 - Àrea de millora: En anys posteriors, es podria fer una comparativa de l'estat general de retribucions, per valorar les millores que s'han anat aplicant.
 - Àrea de millora: Es podria valorar la creació de protocols específics vinculats a igualtat retributiva (promoció, selecció, etc.).

Àmbit retribució i auditoria retributiva	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
➤ Les persones que han respost l'enquesta, en la seva majoria, creuen que homes i dones cobren el mateix en un mateix lloc de treball. ➤ Totes les persones que han realitzat l'entrevistes afirmen que no creuen que hi hagi una bretxa salarial de gènere a la Fundació. ➤ S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la política retributiva a l'organització, segons els convenis col·lectius aplicables.	➤ Portar a terme un estudi sobre les retribucions. ➤ Implantar el sistema de de valoració dels llocs de treball. ➤ Determinar una regulació objectiva per a determinar els augments salarials. ➤ Valorar l'impacte diferencial entre dones i homes en les decisions sobre política retributiva. ➤ S'observen diferències i bretxes salarials a la Fundació.

ANNEX 1

S'adjunta com annex 1 les conclusions de cadascuna de les diferències retributives segons sexe i segons lloc de treball.

Acció 9.**Objectiu específic**

Disminuir la bretxa salarial vetllant per una política retributiva neutra i no discriminatòria.

Nom de l'acció

Adequar la valoració de llocs de treball en perspectiva de gènere

Descripció de l'acció

Fer un estudi on es revisin totes les posicions de treball que hi ha dins de LA FUNDACIÓ ASPRONIS, i on, a través de les DPT, es faci una correcta valoració del lloc. Establint mètodes de comparació de llocs, i valoracions segons l'acompliment assolit en el treball i la seva qualitat.

Responsable

Dep. RRHH

Data d'inici

01/01/2022

Data de fi

31/12/2023

Indicadors de seguiment i avaluació

S'ha elaborat l'estudi

Quins criteris s'han tingut en compte

S'han revisat totes les DPT?

Quins són els principals resultats obtinguts?

Recursos humans, materials i econòmics

Recursos humans: personal de recursos humans amb coneixement en la matèria.

Recursos materials: ordinador i bibliografia de valoració de llocs.

Recursos econòmics: cost del temps de dedicació.

PERSONES ASSIGNADES PER PORTAR A TERME L'ACCIO 9:
Montse Romero Ureña, Directora de Recursos Humans

Acció 10.

Objectiu específic	Disminuir la bretxa salarial vetllant per una política retributiva neutra i no discriminatòria.
Nom de l'acció	Control de la bretxa salarial (registre)
Descripció de l'acció	Elaborar un registre salarial d'acord amb el que estableix l'article 28 de l'estatut de treballadors, on es reculli els valors mitjos de salari, complement salarial i percepcions extrasalarials, desagregat per sexe, i creuat per grup professional, categoria professional o lloc de treball d'igual valor.
Responsable	Dep. RRHH
Data d'inici	01/01/2022
Data de fi	31/12/2023
Indicadors de seguiment i avaluació	Registres realitzats. Índexs de bretxa salarial de treballs comparats.
Recursos humans, materials i econòmics	Recursos humans: personal de recursos humans. Recursos materials: ordinador i programa de nòmines. Recursos econòmics: cost del temps de dedicació.

PERSONES ASSIGNEDES PER PORTAR A TERME L'ACCIO 10;
Montse Romero Ureña, Directora de Recursos Humans

Àmbit 7. Temps de treball i corresponsabilitat

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 major dedicació 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.

En l'àmbit de temps de treball i corresponsabilitat, no s'han arribat a conclusions congruents, degut a la diversitat d'opinions, tant de les persones enquestades com de les entrevistades.

De la part d'enquestes hi ha més del 50% que diu que la Fundació sí facilita la conciliació però l'altre 50% no ho sap o creu que no. En aquest sentit, una de les lectures que es pot fer és que depèn en gran mesura del lloc de treball i les tasques que es realitzen dins de la Fundació, les diferents possibilitats que es tenen. És a dir, si es tracta de personal imprescindible pel que fa a la seva presència, tindrà més dificultats per conciliar, que no aquell personal que pugui disposar de flexibilitat horària gràcies al seu tipus de treball.

Una qüestió que sí que hi ha hagut quasi unanimitat ha sigut el coneixement de les persones de les mesures disponibles a la Fundació. Quasi la totalitat de la plantilla desconeix les mesures, fet que s'hauria de resoldre amb, per exemple, un Pla de conciliació amb perspectiva de gènere. Amb aquest, es podrà fer un estudi de les necessitats de conciliació de la plantilla i establir les mesures necessàries i viables per a la Fundació, i de la mateixa manera, amb la difusió i comunicació adequades, la plantilla ja podria conèixer les mesures.

Àmbit temps de treball i corresponsabilitat	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
➤ Més del 50% de les persones enquestades opina que a la Fundació s'afavoreix la conciliació. ➤ La majoria de persones creuen que hi ha igualtat d'accés a les mesures.	➤ La majoria de persones no coneixen les mesures de conciliació. ➤ Establir mesures de conciliació necessàries i comunicar-les a la plantilla. ➤ Algunes persones entrevistades creuen que a la Fundació no s'afavoreix la conciliació. ➤ Incloure la igualtat com a objectiu de la conciliació.

Acció 11.

Objectiu específic	Facilitar a la plantilla l'adaptació de la vida laboral i persona d'acord amb el que estableix la legislació vigent.
Nom de l'acció	Realitzar un estudi per a la detecció de necessitats de conciliació de la plantilla.
Descripció de l'acció	Conèixer, a través de mecanismes de recollida de dades com una enquesta, entrevistes, dinàmiques grupals, quines son les necessitats de la plantilla en matèria de conciliació
Responsable	Dep. Comunicació
Data d'inici	01/01/2022
Data de fi	31/12/2022
Indicadors de seguiment i avaluació	S'ha fet la detecció Mitjançant quins canals Resultats obtinguts Accions proposades en base als resultats obtinguts
Recursos humans, materials i econòmics	Recursos humans: personal de recursos humans i persona experta en la matèria. Recursos materials: ordinador i espai-sala on fer la xerrada. Recursos econòmics: cost del temps de dedicació i cost

PERSONES ASSIGNADES PER PORTAR A TERME L'ACCIO 11:
Miriam Crivilles, Cap de Comunicació

Àmbit 8. Comunicació no sexista

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, tot evitant que s'ofereixin visions androcèntriques i sexistes.

En l'àmbit de comunicació no sexista, s'ha observat que a la Fundació es fa un bon ús del llenguatge inclusiu en tots els àmbits. Es destaca molt positivament això, i es valora com a un punt fort que ostenta la Fundació quant a la igualtat.

En aquest sentit, es poden seguir realitzant mesures per tal que la comunicació segueixi sent així, com realitzant formacions a la plantilla en aquest àmbit, o bé, realitzant un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista.

Àmbit comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
➤ La majoria de persones creu que a la Fundació es fa un ús no sexista de la llengua. ➤ Es fa un ús generalitzat del llenguatge inclusiu.	➤ Establir un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista. ➤ Fer formació específica en l'ús del llenguatge inclusiu al total de la plantilla.

Acció 12.

Objectiu específic	Fomentar una comunicació inclusiva i des de perspectiva de gènere.
Nom de l'acció	Elaborar un manual que defineixi una metodologia que garanteixi l'ús del llenguatge inclusiu
Descripció de l'acció	Elaboració d'un document que reculli els criteris sobre l'ús del llenguatge inclusiu en totes les comunicacions internes i externes de LA FUNDACIÓ ASPRONIS.
Responsable	Dep. Comunicació
Data d'inici	01/12/2021
Data de fi	30/11/2025
Indicadors de seguiment i avaluació	Elaboració del document. Publicitat interna del document.
Recursos humans, materials i econòmics	Recursos humans: personal amb funcions en comunicació. Recursos materials: ordinador i bibliografia del tema. Recursos econòmics: cost del temps d'elaboració del manual.

PERSONES ASSIGNADES PER PORTAR A TERME L'ACCIO 12:

Miriam Crivilles, Cap de Comunicació

Àmbit 9. Prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

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: - assetjament per raó de sexe i assetjament sexual -. 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.

Quant a l'àmbit de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, es recomana a la Fundació establir un Protocol en la matèria de manera urgent, ja que legalment així s'estableix. Es recomana, així, seguir les directrius necessàries per establir un bon Protocol, que contingui tot allò necessari per a la prevenció i l'abordatge d'aquestes situacions. A més a més, es recomana formar a la plantilla en la matèria per tal de conscienciar i prevenir aquest tipus de situacions.

De les entrevistes realitzades es comenta que no s'han donat o no es coneixen, situacions d'aquestes característiques en els últims temps i que degut al tipus de col·lectiu amb el que es treballa, es creu que aquest tipus de comportaments no es donen.

Àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
➤ La plantilla sap què fer i a qui dirigir-se en casos d'assetjament. ➤ Es valora com a important treballar l'assetjament a la Fundació, a mode de prevenció i seguretat.	➤ Establir un Protocol de prevenció i abordatge contra l'assetjament. ➤ Fer formacions específiques a la plantilla.

Acció 13.**Objectiu específic**

Garantir la prevenció i actuació efectiva davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Nom de l'acció

Fer formacions específiques a la plantilla en Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Descripció de l'acció

Realitzar xerrades, cada dos anys, a tot el personal per tal que estiguin al corrent de l'existència del protocol així com de possibles canvis que s'hagin fet al llarg del temps.

Responsable

Dep. Comunicació i Resp. Compliance

Data d'inici

01/01/2022

Data de fi

01/01/2023

Indicadors de seguiment i avaluació

S'ha realitzat la formació
Dia/hora
Quantes persones han assistit
Programa formatiu

Recursos humans, materials i econòmics

Recursos humans: professorat o persona de RH.
Recursos materials: ordinador.
Recursos econòmics: cost hora de la xerrada o temps de dedicació del personal

PERSONES ASSIGNADES PER PORTAR A TERME L'ACCIO 13:

Miriam Crivilles, Cap de Comunicació

Composició de la comissió de seguiment i avaluació

La comissió negociadora del present pla d'igualtat acorda que les persones que formaran part de la comissió de seguiment, avaluació i revisió periòdica són:

En representació de l'Entitat RLT

- Francesc Durà Vilà amb DNI 43671977Z
- Sergi Estruch Martín amb DNI 38857420R
- Ana Flores Mas amb DNI 43677401X

- En representació de les persones treballadores:
- Jordi Clopés Villalba amb DNI 36572107Z
- M^a José Sánchez Luna amb DNI 33357596Y
- Laura Yanischevsky Debonis amb DNI 46257967E

Funcionament de la Comissió de seguiment

S'acorda que la Comissió de seguiment es reunirà trimestralment per tractar els següents aspectes de desenvolupament del Pla.

- Seguiment de les accions descrites
- Determinació del problemes que hagin pogut sorgir
- Anàlisi de retorn d'opinions.
- Establir acords d'actuació en cas de detectar possibles accions de millora del Pla.

Els representants del treballadors de la Comissió són a la vegada els representats del Comitè d'empresa. Per tant s'estableix que afegiran el punt "Seguiment del Pla d'igualtat" en el pla de les seves reunions per poder així recopilar la informació de retorn dels treballadors de l'Entitat respecte al impacte de les Accions del present Pla.

La representant de l'Empresa, la Sra., Ana Flores actuarà com a secretària de la comissió deixant constància mitjançant acta dels diferents temes a tractar, puns de millora i en cas de discrepància deixar constància de la mateixa.

Composició de la comissió negociadora

S'informa que els membres de la Comissió negociadora són els mateixos que componen la comissió de seguiment i que queden anomenats en l'apartat anterior.

Seguiment i avaluació

Finalitzada la vigència del Pla d'Igualtat, LA FUNDACIÓ ASPRONIS realitzarà el seu seguiment i avaluació que haurà de ser aprovada per la Comissió de Seguiment. L'avaluació es referirà a les següents fases i recollirà les dades que s'agrupen en cadascun dels tres aspectes d'avaluació (de l'impacte, el procés i de resultats). **Es preveu fer un seguiment cada 3 mesos durant el primer any de la implantació del pla (2022) i dos cops l'any a partir del 2023.**

Els resultats d'aquest seguiment ha de ser recollits en un INFORME DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT que haurà de ser aprovat per la Comissió i que passarà a formar part de el Pla d'Igualtat. Aquest informe ha de recollir, no només els resultats de les avaluacions, sinó que ha d'establir les bases per a la posterior elaboració del II PLA D'IGUALTAT de LA FUNDACIÓ ASPRONIS

L'avaluació es durà a terme durant dos moments al llarg de la vigència del pla. En un moment intermedi, i en una fase final tal com es preveu en la normativa actual.

Aquest informe es realitzarà després d'haver tornat a recopilar les dades d'informació quantitativa i qualitativa que s'han utilitzat per realitzar l'informe diagnòstic que va servir de base per a la redacció d'aquest I PLA D'IGUALTAT. Amb aquesta comparació i els resultats obtinguts després dels **seus quatre anys de vigència**, es tindrà informació suficient per determinar si el Pla ha donat els resultats esperats i quines noves accions són les que s'hauran de posar en marxa per salvar les deficiències trobades o millorar.

Procediment de modificació y resolució de discrepàncies

Tenint en compte que el pla d'igualtat és una eina viva que s'ha d'adaptar a la realitat de l'organització en cada moment, tot el que es disposa en aquest document podrà ser modificat per decisió de la comissió de seguiment i avaluació en cas de:

- Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i l'avaluació del pla d'igualtat.
- Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa/entitat
- Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa/entitat, els seus mètodes de treball, l'organització o els sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris
- Quan la comissió així ho consideri, en relació amb qualsevol altre aspecte substancial del pla d'igualtat.
- Quan per circumstàncies motivades degudament sigui necessari, la revisió ha d'implicar l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat, en la mesura necessària.

Totes les discrepàncies quedaran reflectides en l'acta de reunió, podent tenir-se en compte en l'elaboració de pròxims plans d'igualtat amb la finalitat de millora d'aquests.

Per a la resolució de qualsevol discrepància sorgida al llarg de la implantació del present projecte s'utilitzaran els mateixos mecanismes que s'han tingut fins ara. És a dir, el procés de negociació dins de la comissió de seguiment i avaluació, fins a arribar a un acord per ambdues parts.

En cas de desacord, la comissió negociadora pot acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes, si s'acorda així.

El resultat de les negociacions l'han de plasmar per escrit i l'han de signar les parts negociadores per remetre'l posteriorment a l'autoritat laboral competent, als efectes de registre i dipòsit i publicitat en els termes previstos reglamentàriament.

Abast i vigència del present Pla d'igualtat

El present Pla d'Igualtat s'aplicarà a tota l'activitat que tingui lloc en l'entorn organitzatiu de la Fundació Aspronis.

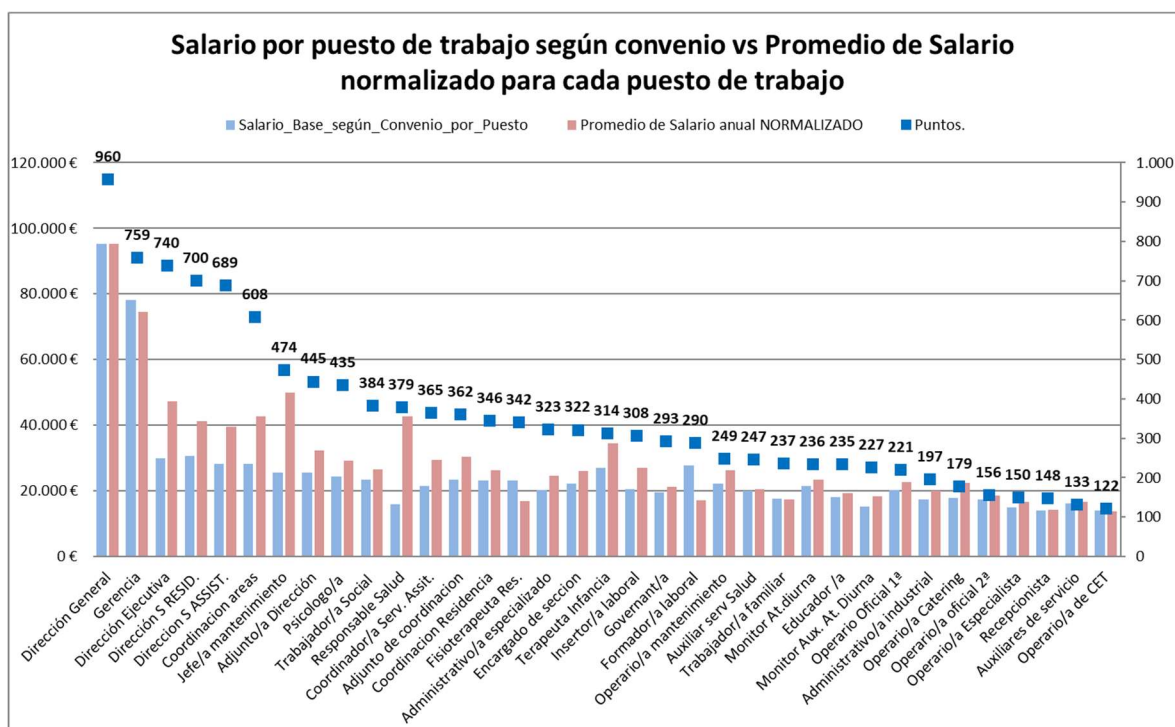
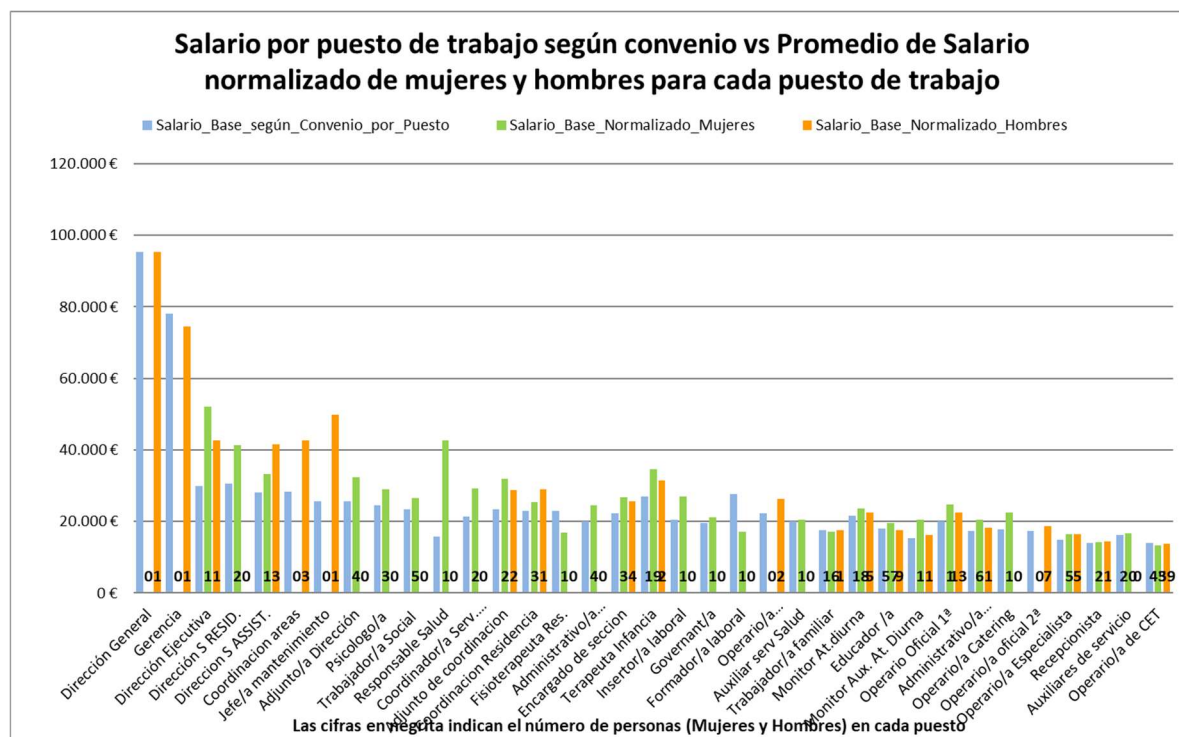
Serà d'aplicació a totes les persones treballadores presents i futures de l'entitat, així com a qualsevol persona que, tot i estar sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis dins del centre.

ANNEX 1

CONCLUSIONS INTERPRETATIVES DE LES DIFERÈNCIES RETRIBUTIVES SEGONS LA VALORACIÓ DELS LLOCS DE TEEBALL

Eina utilitzada : Aplicatiu del ministeri

S'adjunten les gràfiques resultants i la interpretació de les mateixes



Un cop finalitzada l'entrada de dades a l'eina utilitzada per portar a terme la valoració del llocs de treball, a continuació exposem les diferents conclusions.

Per interpretar la VLLT de la Fundació Privada Aspronis, hem de tenir en compte els següents aspectes:

- Les retribucions del treballador si treballadores que no formen part dels òrgans directius, estan determinades per el conveni col·lectiu. És per aquest motiu que la retribució a la majoria dels casos queda molt distant de la puntuació que atorga l'eina utilitzada.
- Un mateix lloc de treball pot tenir diferents retribucions depenent del conveni col·lectiu al qual s'acull la persona que l'ocupa. Per exemple: El lloc de treball d'auxiliar del servei de neteja estarà ocupat per treballadors i treballadores amb diferent retribució per desenvolupar la seva tasca a serveis regulats per diferent conveni col·lectiu.

Un com revisades les diferències salarials entre homes i dones que ocupen el mateix lloc de treball s'arriba a les següents conclusions:

- Les diferències en les retribucions segons el sexe són degudes al concepte d'Antiguitat segons conveni.

En el cas d'aquesta Entitat les diferències per antiguitat, també es veuen afectades per el fet que els diferents lloc de treball estan ocupats prioritàriament per homes o dones. Es tracta de professions que culturalment es desenvolupen majoritàriament per homes o per dones. Quan un d'aquests llocs de treball està ocupat en gran mida per persones molt antigues, el resultat de les retribucions es decantarà cap el sexe més representat.

Per altra banda tenim dos llocs de treball on les diferències de retribució per sexe no es poden explicar segons l'antiguitat o la sobre representació. Parlem dels llocs de treball "Direcció Serveis Assistencials" i "Coordinador Residència".

En el Cas de la direcció dels Serveis Assistencials comptem amb 3 persones ocupant aquets lloc de treball, 2 homes i 1 dona. A la retribució podem observar una bretxa que es decanta en favor al sexe masculí. Els motius són:

- El sou d'un dels treballadors sexe "home", està regulat per el conveni col·lectiu de "Centres de desenvolupament infantil i atenció precoç" amn retribucions més elevades que els conveni de "Tallers per a persones amb discapacitat"
- Les dues direcció restants representades per el sexe masculí estan ocupades per una mateixa persona que gestiona dos serveis de l'Entitat (en el passat ocupades per dues persones diferents). Aquest tipus de dedicació està recompensada amb un complement salarial.

En el cas de la Coordinació Residència comptem amb 4 persones (3 dones i 1 home). La diferència salarial decantada cap el sexe masculí es deu a complements històrics assolits de sou.

TREBALL A REALITZAR PER L'ENTITAT

Un cop detectades les diferències salarials, l'Entitat es compromet a portar a termes les següents accions reguladores.

- En el moment que sorgeixin nous lloc de treball, ser molt acurats en la seva descripció.
- Revisar aquells lloc de treball on les diferències de retribució són molt evident i decidir si realment podrien tenir definicions diferents i per tant desdoblegar-se en dos llocs diferents.
- Justificar sempre amb fets evidents i objectius l'assignació dels complements salarials a les categories superiors.
- Posar en marxa un sistema de valoració per competències de tots els treballadors, per poder valorar objectivament les retribucions i promocions en relació amb l'aportació de talent.

Entrarà en vigor el 1 de desembre de 2021 i tindrà un període de vigència de quatre anys, fins al 30 de novembre de 2025.

Transcorregut el període de vigència, es constituirà una nova comissió negociadora que tindrà com a principal objectiu elaborar una nova diagnosi i posterior pla d'igualtat que doni resposta a la legislació vigent i a les necessitats de la plantilla.

I perquè així consti es signa avui a Malgrat de Mar a 22 de desembre de 2021.



Francesc Durà

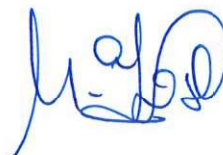


Sergi Estruch

Jordi Clopés



M^a José Sanchez



Ana Flores



Laura Yanischevsky

