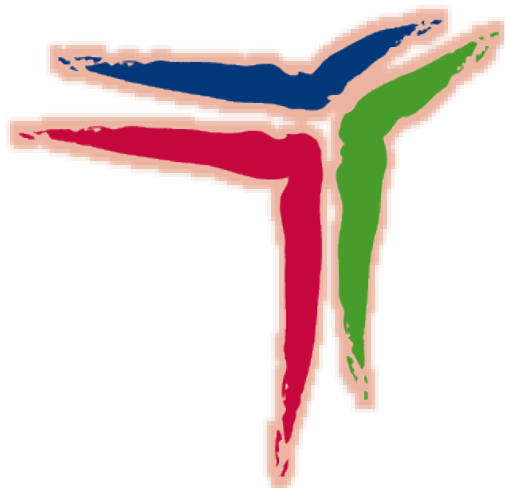


II Pla d'igualtat



**FUNDACIÓ PRIVADA
TALLERS DE CATALUNYA**
2023-2027



Contingut

Introducció	4
Marc normatiu.....	5
Pla d'igualtat d'oportunitats	6
Presentació de l'organització.....	8
El tercer sector des d'una perspectiva de gènere	12
Àmbit d'aplicació i vigència	15
Glossari de termes.....	15
Metodologia: Les 6 'I'	21
Mitjans per a la realització del pla d'igualtat.....	22
Comissió negociadora del pla d'igualtat	24
ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT	24
Procediment de modificació, inclòs el procediment per resoldre les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, en tant que la normativa legal o convencional no obligui la seva adequació.....	28
Metodologia del diagnòstic d'igualtat	28
Diagnosi d'igualtat entre dones i homes per àmbits	29
Dades de la diagnosi	30
Autodiagnosi.....	30
Diagnosi qualitativa (enquesta al personal).....	32
Diagnosi quantitativa.....	37
1 Cultura i gestió organitzativa	37
1.1 Composició Comissió Igualtat	37
1.2. Composició Representació legal de treballadors/es	38
2 Condicions laborals.....	38
2.1 Presència de dones i homes a tota l'organització.....	38
2.2 Característiques generals de la plantilla	42
2.3 Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització	47
2.4 Condicions contractuals de dones i homes.....	61
2.5 Tipologia de jornada de dones i homes	63
2.6 Evolució i motius de les extincions de la relació laboral	66
3 Accés a l'organització.....	69
3.1 Evolució de les contractacions	69
4 Formació interna i/o contínua	75
4.1 Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua.....	75
4.2 Formació específica impartida en igualtat efectiva de dones i homes	84
4.3 Horari en el que es realitza la formació	85



5 promocions.....	86
5.1 Evolució promocions durant els últims quatre anys	86
5.2 Origen promocions-grup professional últims quatre anys.....	88
5.3 Destinació promocions- grups professionals últims quatre anys	89
5.4 Modalitat promoció els últims quatre anys	91
6 Retribucions	92
6.1 Retribucions total. Bretxa salarial	92
7 Temps de treball i coresponsabilitat	93
7.1 Mesures de coresponsabilitat	93
Pla d'acció	96
Acta de signatura del III Pla d'Igualtat.....	Error! No s'ha definit el marcador.
Annexos.....	Error! No s'ha definit el marcador.



Introducció

El Reial Decret-Llei 6/2019, de l'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en les empreses o entitat i l'ocupació, va ser publicat en el BOE el 7 de març de 2019. Introdueix una sèrie de mesures que tenen com a finalitat fomentar la igualtat entre dones i homes especialment en l'àmbit laboral.

El principi d'Igualtat d'Oportunitat entre dones i homes és aquell que garanteix el lliure desenvolupament d'ambdós sexes sense discriminacions. En el cas d'elles empreses o entitat és mitjançant la implantació d'un Pla d'Igualtat que es pot aconseguir aquest objectiu.

És necessari realitzar un anàlisi previ que contempli la cultura de gènere existent a la fundació i d'aquesta manera fer visible els problemes i les necessitats de totes les persones treballadores amb la finalitat de donar resposta i eliminar les desigualtats detectades.

S'ha d'assumir com a principi bàsic la igualtat d'oportunitats com a fonament en la presa de decisions. Entre els seus beneficis, a part de complir amb la legislació vigent, destaca la consolidació d'una eina de treball de gestió que permet optimitzar els recursos humans i fomentar el desenvolupament personal i laboral.

La incorporació de polítiques d'igualtat entre dones i homes en les organitzacions permet orientar la seva activitat cap a fórmules de gestió més participatives, integradores, respectuoses amb la diversitat, contribuint a suprimir situacions de discriminació i violència, a promoure la igualtat real entre dones i homes, i a eliminar obstacles i estereotips socials que impedeixen aconseguir-la. La incorporació de la igualtat no requereix necessàriament de l'habilitació de nous procediments, sinó del compromís per impulsar, des dels màxims òrgans directius, les polítiques que assegurin la igualtat d'oportunitat entre dones i homes en tota l'organització. És una realitat que les polítiques d'igualtat en una organització genera efectes positius donant lloc a la millora del clima laboral, la productivitat, l'absentisme i optimitzant el talent de les persones que formen part de l'organització.

El contingut del present Pla d'Igualtat, com a conjunt ordenat de mesures, té una vigència de quatre anys des de la signatura d'aprovació del mateix, sense perjudici de les possibles modificacions que puguin sorgir de procediments de seguiment, avaluació i revisió del seu contingut.



Marc normatiu

Normatives/Lleis aplicables
Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma del Estatut d'Autonomia de Catalunya
Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eliminar la violència masclista
Decret 205/2016, 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
Constitució Espanyola
Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la llei de l'estatut dels treballadors.
Reial decret legislatiu 5/2015, de 23 d'octubre, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

A tot això, se li suma la normativa d'àmbit europeu, que es pot consultar al web del [Ministeri d'Igualtat](#) i al de la [Comissió Europea](#).



Pla d'igualtat d'oportunitats

La llei orgànica 3/2007 defineix el Pla d'Igualtat com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir dins l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

El Pla d'Igualtat ha d'establir els objectius i accions que s'han de dur a terme per a la consecució del principi d'igualtat a la institució i a més, ha d'incloure la metodologia d'avaluació.

Els objectius del Pla d'Igualtat es poden dividir en dos paràmetres:

- Objectius Generals:
 - Identificar les carències en matèria d'igualtat.
 - Igualar la presència d'ambdós sexes en els diferents nivells de l'entitat.
 - Fomentar el concepte d'igualtat entre tot el personal de l'entitat, especialment en aquells que manifestin prejudicis.
 - Crear una cultura empresarial basada en la igualtat.
 - Implantar mesures efectives en matèria d'igualtat.
- Objectius Específics:
 - Àmbit organitzatiu
 - Contextualitzar l'actuació i els principis que l'entitat assumeix en matèria d'igualtat.
 - Organitzar i donar eines a nivell organitzatiu en matèria d'igualtat mitjançant la figura d'un grup de treball que vetlli per la implantació del Pla d'Igualtat, seguint i detecció de noves desigualtats potencials.
 - Formació, informació, comunicació i llenguatge
 - Informar a les persones treballadores sobre el Pla d'Igualtat, el seu abast i responsables, així com el grup o responsables als que poden adreçar-se en cas de ser necessari.
 - Informar i conscienciar a les persones treballadores sobre el Pla d'Igualtat, el seu abast i responsables, així com de les pràctiques acceptades i rebutjades en l'empresa en matèria d'igualtat.
 - Aconseguir que la comunicació interna i externa de l'entitat es basi en la igualtat i tinguin en compte a les persones treballadores de la mateixa.
 - Informar de forma programada a tot el personal sobre el Pla d'Igualtat i les accions positives que es deriven del mateix.
 - Adquirir coneixements tècnics i relacionats amb les relacions laborals igualitàries a fi d'aconseguir una organització equilibrada.
 - Millorar els sistemes de participació de l'entitat i incloure en els mateixos les propostes del personal a fi d'aconseguir una major implicació de tota la plantilla.
 - Selecció, promoció i contractació
 - Aconseguir una organització equilibrada en nombre d'oportunitats i condicions laborals.
 - Prevenció de l'assetjament sexual



- Detectar i actuar davant de possibles situacions d'assetjament sexual a l'organització.
 - Prevenir de forma organitzativa les actituds relacionades amb l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Conciliació de la vida personal, familiar i laboral
 - Identificar, anul·lar o minimitzar els riscos relacionats amb les condicions laborals.
 - Informar a les persones treballadores sobre els seus drets en matèria de conciliació laboral i familiar.
 - Atendre les disposicions i necessitats individuals de les persones treballadores de conciliació laboral/familiar.
 - Potenciar la cooperació en la plantilla i conscienciar a la mateixa sobre l'equilibri a l'organització en matèria d'igualtat.



Presentació de l'organització

Nom i Raó Social	FUNDACIÓ PRIVADA TALLERS DE CATALUNYA
Forma jurídica	FUNDACIÓ
CIF	G58710435
Activitat	8899 Altres activitat de serveis socials sense allotjament N.C.O.P.
Sector	CENTRES ATENCIÓ A PERSONES AMB DISCAPACITAT
Adreça Incloure centre de treball als que faci referència la diagnosi.	Gran Via Corts Catalanes, 562 08011 Barcelona
Telèfon	933922311
Web	https://fundaciotallers.org/ca/
Correu electrònic	info@fundaciotallers.org
Persona de contacte	Ricard Matas

Fundació Tallers es dedica a **generar oportunitats d'inclusió social i laboral** per a **persones amb discapacitat intel·lectual i/o problemes de salut mental**.

Les persones amb les quals treballen són protagonistes a l'hora de definir el seus propis processos, ja que es tenen en compte les seves necessitats, expectatives, preferències, desitjos i suports naturals. A més, es fomenta la seva capacitat de decisió en diferents aspectes de la seva vida.

Així doncs, **la Fundació Tallers actua com a suport** per a aquestes persones, alhora que **treballa conjuntament amb la comunitat** per oferir altres suports que puguin afavorir i millorar la seva qualitat de vida.

Cal destacar, també, que treballen en xarxa diàriament amb les famílies, per tal d'assolir uns millors resultats personals.

Missió

La missió d'aquesta entitat és generar oportunitats socials i laborals per a les persones amb discapacitat intel·lectual i/o problemes de salut mental, que aquestes puguin **desenvolupar el seu projecte de vida** amb els suports adequats i que, finalment, esdevinguin ciutadans i ciutadanes de ple dret. Això ho aconsegueixen **promovent la contribució a la comunitat des del compromís ètic**.

Visió

La visió de la Fundació Tallers és **que cadascun dels integrants de la organització porti a terme el seu projecte de vida**. Per aquest motiu, cerquen generar valors, així com aportar valor social i empresarial.

Valors



- **Il·lusió:** l'alegria és motor de les actuacions a Fundació Tallers.
- **Transformació:** la transformació, acompanyada de la creativitat i la innovació, també són valors de l'entitat.
- **Perseverança:** s'actua amb perseverança, persistència, entusiasme, valentia i implicació.
- **Cooperació:** Les persones, famílies i equips de treball comparteixen idees i projectes per empoderar a les persones i a les famílies des de l'escolta activa.
- **Responsabilitat:** S'actua des de la voluntat de millora continua.
- **Transparència:** Existeix una comissió d'ètica per tal d'actuar amb transparència i honestat.
- **Sostenibilitat:** S'intenta que l'organització sigui sostenible, buscant nous recursos per fer-ho possible.

Història

Les famílies que van crear *Fundació Tallers* estaven agrupades prèviament a l'Associació ASPANIDE. Quan els seus fills i filles amb discapacitat intel·lectual s'estaven fent grans, les famílies van veure la necessitat de generar oportunitats laborals i d'oferir uns suports i una atenció diferents de les que havien ofert fins al moment. Així, va néixer aquesta organització.

- L'any **1988** es va crear la fundació que va assumir la gestió d'un taller ocupacional amb 110 persones amb discapacitat intel·lectual, ubicat en una antiga casa del Cantera; i un altre taller al carrer Sant Carles de Sta. Coloma de Gramenet.
- L'any **1989** va ampliar la seva activitat amb la incorporació d'un taller ocupacional ubicat a Badia del Vallès.
- L'any **1991** es va crear el Servei d'Inserció Laboral i Formació, des d'on es gestionen diferents programes que fomenten la inserció laboral de les persones amb discapacitat i/o problemes de salut mental a l'empresa ordinària.

Al llarg de tots aquests anys, la fundació s'ha vist immersa en situacions complexes relacionades amb la realitat econòmica i social, que han fet que esdevingui una **organització àgil i capaç d'adaptar-se als canvis**.

Avui dia, l'entitat fa una clara aposta per la **formació** dels equips professionals i de les persones ateses, fomentant una visió oberta i innovadora que permet garantir la continuïtat del projecte social i la sostenibilitat de l'entitat.

Serveis

La Fundació Tallers participa en diverses activitats organitzades als municipis on és present. Aquestes activitats estan enfocades a l'**educació** i a la **sensibilització** d'escoles i instituts, però també a la **inclusió social i laboral** de les persones amb discapacitat intel·lectual i/problemes de salut mental.

L'entitat **col·labora i/o forma part**, entre altres, de:

- Taula de Salut Mental de L'Ajuntament de Sta. Coloma
- Taula de Salut Mental de l'Ajuntament de Badia del Vallès
- Pla de desenvolupament comunitari de Badia del Vallès
- Comissió de Mesures Anticrisi de Badia del Vallès



- Banc d'Aliments de Badia del Vallès
- Taules d'Entitats de Persones amb Discapacitat
- Xarxa d'Entitats del Programa Incorpora de La Caixa
- Àrees de Promoció Econòmica dels Ajuntaments de l'entorn.

D'altra banda, els projectes principals de la Fundació Tallers són:

- **Servei d'Inserció Laboral:** a través d'aquest servei, es gestiona una Borsa de Treball especialitzada en les persones amb certificat de discapacitat i/o risc d'exclusió social. A més a més, es gestionen programes del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya.
- **Centre Especial de Treball:** es tracta d'un entorn laboral on es desenvolupa una activitat productiva remunerada, fomentant l'autonomia personal i professional de la persona amb discapacitat i la seva inclusió en la comunitat.
- **Singulars:** és un projecte de formació adreçat a formar i orientar laboralment joves d'entre 16 i 29 anys.
- **Centre Ocupacional:** es tracta d'un servei d'acolliment diürn de Serveis Socials que ofereix atenció a les persones amb discapacitat intel·lectual en edat laboral, per tal d'assolir la seva inclusió social a través de l'ocupació activa.
- **Oci Inclusiu:**

Però també d'altres com: assessorament gratuït a empreses pel compliment de la Llei General de la Discapacitat (LGD/LISMI); gestió de residus; 'tàtil tintoreries'; oci inclusiu; bijuteria artesanal; responsabilitat social corporativa; manteniment d'espais; serveis industrials; 'ofisfera' i altres projectes centrats en les persones.

Equip

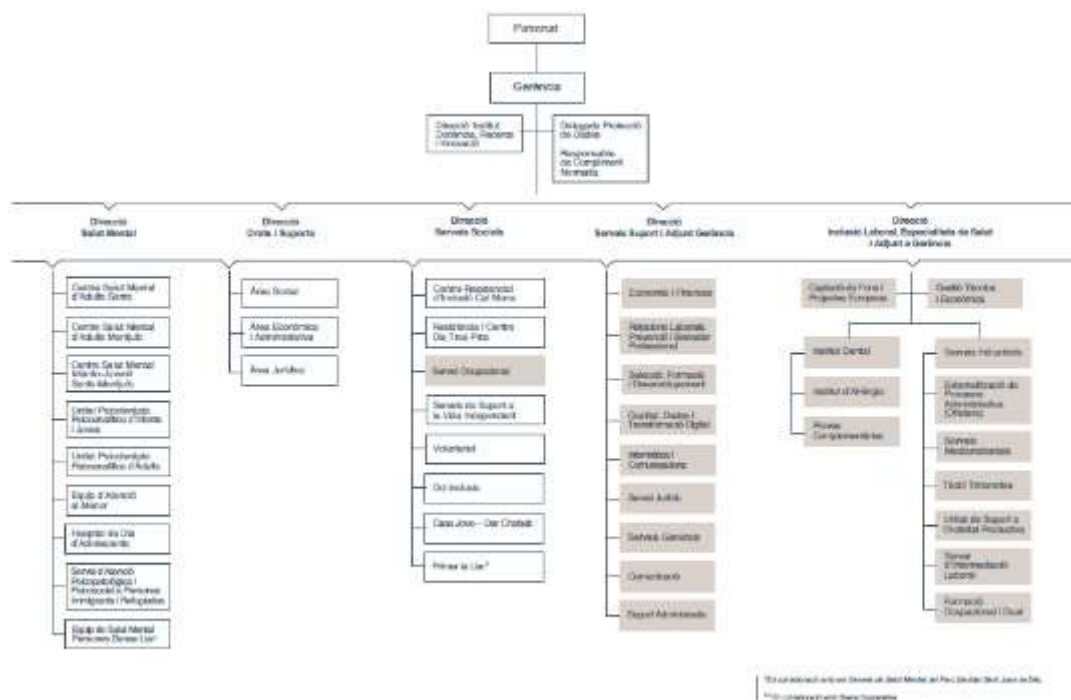
A data de 31 de desembre de 2022, la Fundació Tallers estava formada per una mitjana de 434 **persones contactades** (còmput global de 2022), de les quals més del 80% són persones amb discapacitat intel·lectual i/o amb problemes de salut mental. **A més de les persones que formen part del òrgan de govern o patronat**, que està constituït per les següents persones:

- Presidenta: Montse Jara Martín
- Vicepresident: Pere Benito Ruiz
- Secretària: Pepa Picas Centellas
- Tresorer: Antoni Rodríguez Sivera
- Vocal: Rosa Marco Altimira
- Vocal: Manel Palou i Serra
- Vocal: Roque Pascual Salazar
- Vocal: Carlos Villagrasa Alcaide
- Vocal: Isabel Montravem Rexach
- Vocal: Pere Farreres Serrano
- Vocal: Nicolas Díaz Bayona

L'organització compta també amb el valor del **voluntariat** en molts dels seus projectes. El personal voluntari actua com a suport per a la persona amb discapacitat, facilitant-li oportunitats per participar activament a la seva comunitat i millorar la seva qualitat de vida. D'altra banda, també actua com a suport a la gestió de l'entitat en alguns projectes concrets.



A continuació exposem l'organigrama com a representació gràfica de l'estructura actual de la Fundació, en el que es pot observar la relació entre les diferents parts i membre de l'organització.



Fundació Tallers forma part de Pere Claver Grup, juntament amb altres tres fundacions. Això implica que, a nivell operatiu, el Patronat, la Gerència i els seus Serveis de Suport (serveis interns corporatius) són compartits amb el conjunt del Grup, articulats mitjançant acords jurídicament vinculats.

L'anterior organigrama representa les unitats funcionals de com s'estructura Pere Claver Grup. Mitjançant el color verd es destaquen les unitats que queden directament afectades per aquest pla d'igualtat; concretament:

- Les unitats funcionals jurídicament adscrites a Fundació Tallers: serveis d'inclusió laboral i Servei Ocupacional.
- Els Serveis de Suport compartits amb el conjunt del Grup.

A efectes de la diagnosi i auditoria retributiva, s'ha tingut en compte el personal laboralment vinculat a Fundació Tallers, que és el que figura que depèn funcionalment de la direcció d'Inclusió Laboral (en verd), el Servei Ocupacional, 1 persona de Relacions Laborals i 2 persones de Selecció, Formació i Desenvolupament.

El personal de la resta de les unitats representades a l'organigrama funcional de Pere Claver Grup està afectat pel pla d'igualtat de l'entitat a la que estan laboralment i jurídicament vinculats.

Cal dir que tots els plans d'igualtat de Pere Claver Grup comparteixen una única política i tenen línies de treball similars, el que dota de més envergadura i recursos a les accions d'igualtat entre dones i homes a l'organització.

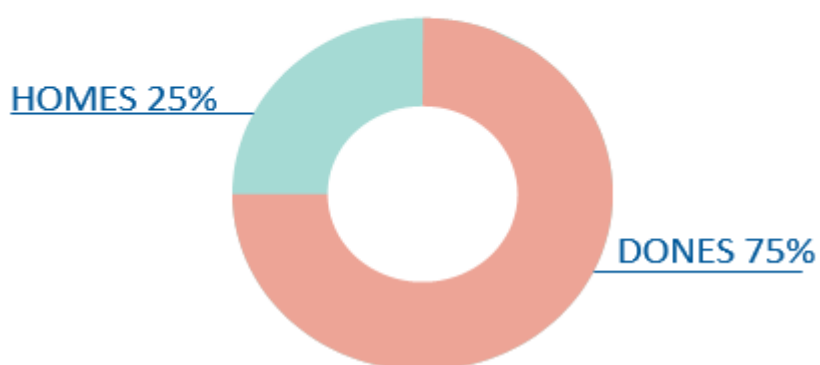


El tercer sector des d'una perspectiva de gènere

La *Fundació Tallers* és una entitat que s'emmarca en l'àmbit del tercer sector, caracteritzat per valors com el de la no-discriminació¹, la igualtat d'oportunitats i la transformació social. Aquest sector és un àmbit molt feminitzat: Un **75% de les persones contractades són dones** (és a dir, tres de cada quatre), tal com s'observa en el següent gràfic.

GRÀFIC 1 Persones contractades en el Tercer Sector Social per sexes.

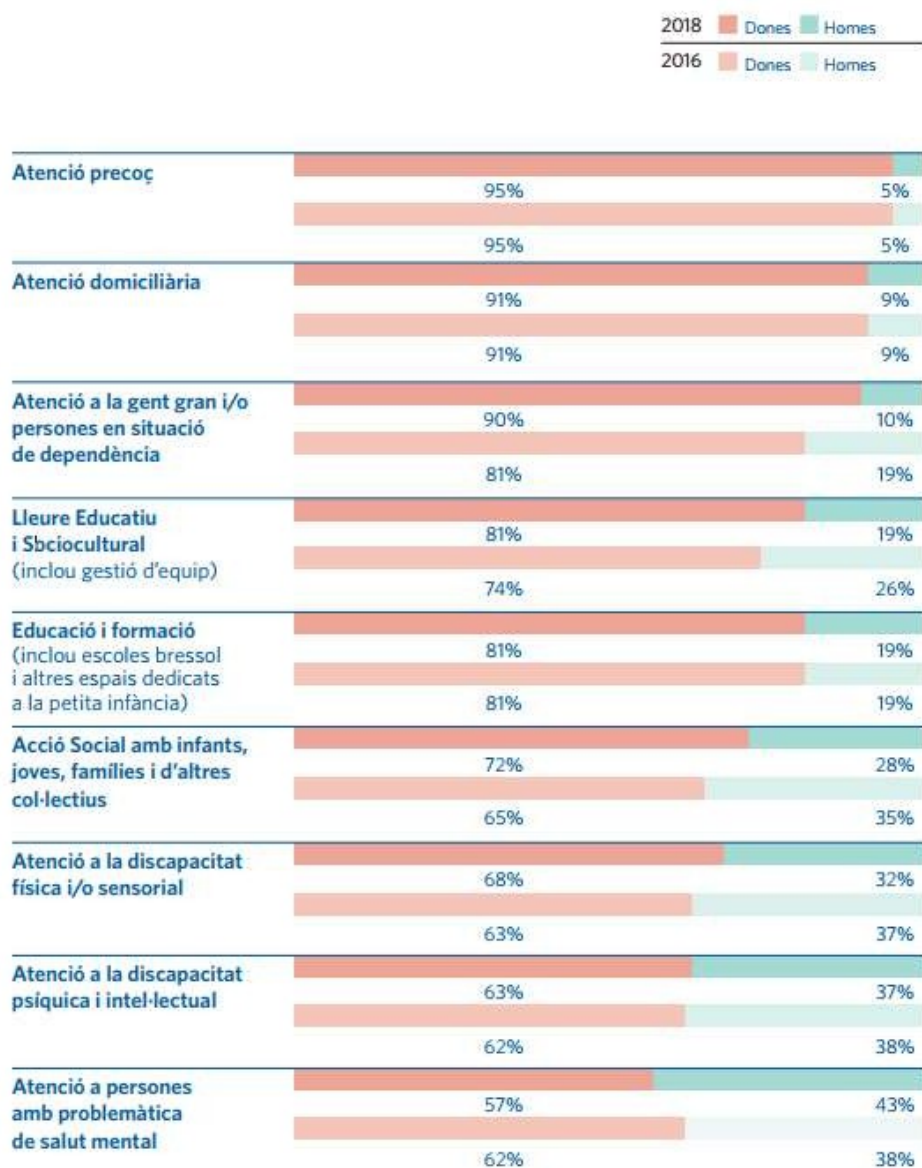
Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019



Segons l'informe "L'ocupació en el Tercer Sector Social des de la perspectiva de gènere", impulsat per La Confederació l'any 2019, l'àrea de l'**atenció a la discapacitat intel·lectual**, on se situaria l'activitat de la *Fundació Tallers*, també està majoritàriament ocupada per dones.



GRÀFIC 7 / Evolució dels equips d'atenció directa per sexes i segons sector d'activitat. Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019 i 2017



Això podria portar-nos a pensar erròniament que no existeix la necessitat de treballar per assolir la **igualtat de gènere**², però res més lluny de la realitat. Encara queda molta feina per acabar amb les desigualtats i incorporar totalment la **perspectiva de gènere**³ en la cultura organitzativa i en la política de les entitats sense ànim de lucre.

Els principals motius pels quals hi ha tantes dones en aquest sector es relaciona directament amb dues qüestions: la **divisió sexual del treball**⁴ i els **rols i estereotips de gènere**⁵, interioritzats i naturalitzats a través de la socialització. Des d'una perspectiva essencialista i **sexista**⁶, sempre s'ha pensat que les dones són les qui estan més preparades per assumir tasques relacionades amb les cures, l'educació i l'atenció a persones i col·lectius discriminats i vulnerabilitzats.



Precisament perquè el **treball reproductiu i de cures** l'han desenvolupat majoritàriament les dones i, per tant, ha estat infravalorat, aquest ha estat fins fa poc un sector no regulat. Gràcies a les polítiques públiques i al moviment feminista, s'està aconseguint regular i professionalitzar a poc a poc. No obstant això, **la cobertura i els recursos continuen sent insuficients** i aquests llocs de treball encara es troben devaluats i precaritzats.

Malgrat que el tercer sector social és un dels sectors que més s'esforça per treballar la igualtat de gènere, encara té molt camí per recórrer. La **bretxa salarial**⁷ entre dones i homes se situa al voltant del **3%**. Tot i que és molt inferior a la bretxa salarial mitjana en l'àmbit estatal (la qual se situa al voltant del 20%), encara no s'han erradicat totes les desigualtats que s'hi amaguen darrere.

D'altra banda, segons els últims estudis, la **segregació vertical** i la **segregació horitzontal**⁸ continuen presents al sector. Pel que fa a la primera, existeix un biaix favorable pels homes quant a l'ocupació dels càrrecs directius, fet que demostra l'existència del **sostre de vidre**⁹ i del **terra enganxós**. D'altra banda, són les dones les qui demanen més excedències i reduccions de jornada per poder optar a la **conciliació**¹⁰.

Amb tot això, es fa evident la urgència d'aplicar eines com els **plans d'igualtat** i els protocols contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a les entitats, ja que són aquestes les que permeten **establir mesures i desenvolupar accions** per confrontar directament les condicions de desigualtat estructural i avançar cap a l'assoliment d'una igualtat de gènere plena i efectiva al sector.

Àmbit d'aplicació i vigència

La vigència d'aquesta Pla d'Igualtat serà de **quatre anys (2023-2026)**. Màxim que estableix l'article 9 del **RD 901/2020**, de 13 d'octubre pel qual és regulen els plans d'igualtat i el seu registre. I el seu inici es produirà en el moment en què sigui aprovat, després del seu **registre al REGCON** (Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat).

L'àmbit d'aplicació d'aquest Pla d'Igualtat **és la totalitat del personal de la Fundació Tallers** – inclòs el personal voluntari de l'entitat en aquelles accions en què sigui possible. Per tant, aquest II Pla d'Igualtat serà d'aplicació al personal contractat i que presti serveis per els tres centres de treball de l'entitat, els quals es troben a les següents localitzacions:

- Seu social: Gran Via de les Corts catalanes, 562. 08011 Barcelona
- Oficines Centrals: Almogàvers, 18. 08924 Sta. Coloma de Gramanet.
- Centre Badia: Avda. Cantàbric, 49. 08214 Badia del Vallès.

Glossari de termes

¹Discriminació

La [Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació](#), defineix discriminació com "qualsevol distinció, exclusió, restricció o preferència (...) que tingui per



objecte o per resultat anular o menyscar el reconeixement, el gaudi o l'exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i les llibertats fonamentals de totes les persones”.

Segons el preàmbul del text normatiu, la discriminació pot donar-se “per raó de naixement o lloc de naixement; procedència, nacionalitat o pertinença a una minoria nacional; raça, color de pell o ètnia; opinió política o d'una altra índole; religió, conviccions o ideologia; llengua; origen cultural, nacional, ètnic o social; situació econòmica o administrativa, classe social o fortuna; sexe, orientació, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere; ascendència; edat; fenotip, sentit de pertinença a grup ètnic; malaltia, estat serològic; discapacitat o diversitat funcional, o per qualsevol altra condició, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda”.

Aquesta, a més a més, es pot produir de manera **directa, indirecta, per associació o per error**, i també es poden donar **discriminacions múltiples**.

²Igualtat de gènere

La igualtat de gènere és un dels objectius dels feminismes, a través del qual es pretén aconseguir que totes les persones, tinguin el gènere que tinguin, puguin gaudir dels mateixos drets, beneficis, oportunitats, recursos i reconeixement en tots els àmbits. També s'utilitza el terme '**equitat de gènere**' per parlar de la distribució justa de tots aquests elements i de la imparcialitat en el tracte, així com '**igualtat d'oportunitats**' per referir-nos a la necessitat que totes les persones tinguin les mateixes possibilitats d'accedir-hi.

³Perspectiva de gènere o feminista

La perspectiva de gènere o feminista fa referència a l'**anàlisi de la realitat** que té en consideració les variables 'sexe' i 'gènere' per explicar les relacions de poder i la desigualtat que es donen al **sistema patriarcal**. D'aquesta manera, podem reconèixer les diferències en les experiències, interessos, necessitats, expectatives, actituds i comportaments de dones i homes, així com generar espais d'empoderament per a les dones. Aquesta perspectiva també ha permès **polilitzar** l'esfera privada (un àmbit tradicionalment associat a les dones) i qüestionar les dinàmiques que es donen a l'esfera pública (àmbit tradicionalment associat als homes).

Des de fa anys també es parla, però, de la necessitat d'adquirir una **perspectiva feminista interseccional**, a partir de la qual es tenen en compte no només les variables 'sexe' i 'gènere', sinó també altres categories o eixos d'opressió com l'edat, la classe, la ètnia, les capacitats o la identitat sexual i de gènere (entenent que és l'home adult, blanc, cis, heterosexual, sense discapacitat i amb solvència econòmica qui té més privilegis en l'actual piràmide social). Aplicar la perspectiva de gènere a la nostra entitat pot comportar la revisió dels nostres valors i objectius perquè no tinguin un biaix **androcèntric** i perquè promoguin la igualtat efectiva i real.

⁴Divisió sexual del treball: treball productiu/treball reproductiu

Amb la creació del patriarcat també va sorgir la divisió sexual del treball. Els homes havien d'encarregar-se del **treball productiu** (és a dir, del treball enfocat a generar béns i serveis, que té lloc a l'esfera pública i que és reconegut social i econòmicament), mentre que les dones havien de fer-ho del **treball reproductiu** (és a dir, del treball de cures i de sosteniment de la vida, que té lloc a l'esfera privada i que sempre ha estat desvalorat). Aquesta divisió del treball és



universal, però cada societat l'ha adaptat de diverses maneres. Cal tenir en compte, a més, que en realitat les dones sempre han treballat tant en l'àmbit reproductiu com en el productiu, encara que de manera **precaritzada i invisibilitzada**. Avui dia, amb la incorporació "oficial" i progressiva de moltes dones a l'àmbit productiu en països del Nord global, el treball reproductiu ha passat a desenvolupar-se per part de **dones migrades**, racialitzades i empobrides, desencadenant el que s'anomenen '**cadenes globals de cures**'.

⁵Rols i estereotips de gènere

Quan parlem de rols i estereotips de gènere ens referim a aquelles característiques que s'entenen com a '**normals**' i '**naturals**' atribuïdes a les persones segons el gènere que se les ha assignat en el moment de néixer. En el cas de les dones se sobreentén -i se les ensenya- que han de ser emotives, submises, passives, fràgils, romàntiques, prudents i irracionals, entre altres. En el cas dels homes, se sobreentén -i se'ls ensenya- que posseeixen **característiques totalment oposades** a les de les dones, i que per tant han de ser insensibles, actius, decidits, segurs, dominants, valents, independents, àgils, racionals, despreocupats... Un dels diversos dispositius que contribueixen a crear i perpetuar aquests estereotips són els **mitjans de comunicació**.

⁶Sexisme o discriminació sexual/de gènere

El sexisme és el conjunt de creences que situen les dones i les identitats dissidents no només en una posició contraposada a la dels homes, sinó també d'**inferioritat, subordinació i explotació**. Aquest conjunt de creences està tan normalitzat a la societat perquè se sustenta de manera **estructural**, la qual cosa provoca que es donin **discriminacions sistemàtiques** per raó de gènere i de sexe impunement i en tots els àmbits. Algunes autores defensen que el **masclisme**, a diferència del sexisme, són aquells comportaments i pràctiques individuals derivats d'aquest sistema de creences, però de vegades també s'utilitzen com a conceptes sinònims.

⁷Bretxa salarial

Es tracta d'un indicador que mesura la **diferència entre la remuneració dels homes i de les dones**, expressada en percentatge referit al salari dels homes. En aquest sentit, quan parlem de bretxa salarial, no ens referim a la **desigualtat retributiva** entre homes i dones pel desenvolupament de tasques iguals o d'igual valor, sinó a tots aquells factors que provoquen una diferència entre el salari mitjà d'homes i dones (per exemple, el fet que les dones facin més jornades parcials, tinguin menys contractes temporals, s'enfrontin al sostre de vidre o que les feines que desenvolupen són pitjor remunerades perquè no estan valorades socialment).

Segons el Departament de Treball de la Generalitat, les dones a Catalunya guanyen **un 20,6% menys** que els homes. La bretxa salarial no està sancionada legalment, i només s'han de donar explicacions objectives si aquesta supera el 25%. Tot i així, descobrir que a la nostra entitat hi ha bretxa salarial, pot ajudar-nos a treballar per assolir una major igualtat de gènere.

⁸Segregació sexual vertical i horitzontal

La **segregació horitzontal** es relaciona amb les dificultats de les persones per accedir a determinades professions. Aquesta segregació es pot constatar pel predomini de les dones en



sectors tradicionalment feminitzats, com ara el tercer sector, i en la dificultat d'aquestes per accedir a professions masculinitzades.

La **segregació vertical**, en canvi, fa referència a les dificultats que tenen algunes persones per desenvolupar-se professionalment. En aquest sentit, les dones no només tenen problemes per accedir a llocs de comandament, sinó que també són les més afectades per la parcialitat i per la desigualtat retributiva, fins i tot en la realització de les mateixes funcions i tasques que un home.

⁹Sostre de vidre

S'anomena sostre de vidre a la barrera invisible amb la qual es troben les dones per accedir a **càrrecs directius o de gerència** a entitats i empreses (ocupats majoritàriament per homes), malgrat tinguin l'experiència i la formació requerides per a la tasca en qüestió. Aquesta limitació està relacionada amb els rols i estereotips de gènere, que fan que les dones no siguin considerades adients o capaces per afrontar aquests espais de lideratge. Recentment s'ha començat a utilitzar també el concepte '**terra enganxós**' per fer referència a la dificultat amb la qual es troben moltes dones per superar els llocs de treball més precaris i menys valorats socialment.

¹⁰Conciliació/coresponsabilitat

Parlem de conciliació quan ens referim a l'intent per desenvolupar la vida laboral sense que aquesta entri en conflicte amb el desenvolupament de la vida personal i familiar, dos àmbits que, a la nostra societat, tenen valors i lògiques de funcionament contraposades. Històricament, hi ha hagut un gran desequilibri entre homes i dones en relació amb això, ja que són aquestes últimes sobre les qui han recaigut les **responsabilitats familiars** en major mesura. Això fa que, per exemple, siguin les dones les que majoritàriament demanen **reduccions de jornada**, permisos per cuidar una persona i excedències, o tinguin menys possibilitats de ser contractades si són -o volen ser- mares, la qual cosa agreuja la bretxa salarial de gènere i relega les dones a les posicions més baixes en el mercat laboral. Per aquest motiu s'apel·la a la coresponsabilitat: és a dir, a l'**assumpció equitativa** de les tasques de cures entre homes i dones.

¹¹Sexe

Hi ha diferents corrents teòriques que han definit el ' sexe ' de diverses maneres. Aquest concepte es pot entendre també com una categoria. El sistema classifica els cossos de forma binària, és a dir, en dues categories -*mascles* i *femelles*- en funció de **característiques biològiques** com els cromosomes, els genitals o les hormones. Les persones adultes, però, acostumen a "identificar" el sexe dels nadons només a partir dels seus genitals, moment a partir del qual s'atribueix també el gènere (home/dona). En aquest sentit, autores com la biòloga feminista **Anne-Fausto Sterling** defensen que la divisió binària del sexe és, així com la del gènere, una **construcció històrica i social**, ja que en realitat caldria parlar d'un espectre que la ciència no ha volgut tenir en compte -en el qual se situarien les persones intersexuals.

¹¹Gènere

Aquest concepte ha estat proposat i estudiat per les teòriques feministes des de fa dècades. Tot i que existeixen diferents aproximacions al tema, es pot entendre com la **categoria** que se'ns



assigna en el moment de néixer segons els nostres genitals. Com que el sistema és binari, només se'ns classifica o bé com a *homes* o bé com a *dones*. Aquesta classificació comporta la interiorització d'un conjunt de **pràctiques, valors, rols i normes** que les persones es veuen obligades a repetir al llarg de la seva vida per ser acceptades socialment i que canvien segons el **context històric, geogràfic, social i cultural** en el qual ens trobem, fet que demostra que no hi ha res de 'natural', 'essencial' o 'innat' en relació amb el gènere.

¹³Assetjament sexual i/o per raó de sexe

L'**assetjament sexual** consisteix en una sèrie de requeriments a través de llenguatge verbal, no verbal o escrit per a relacions sexuals que no són desitjades ni consentides per part de la persona que els rep (que pot ser major o menor d'edat). El delictes pot donar-se de manera puntual o continuada en el temps, i la condició és que tingui lloc a l'àmbit laboral, de prestació de serveis o de la docència.

L'**assetjament per raó de sexe** o de gènere és un comportament intimidant, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que s'exerceix contra una persona amb motiu del seu sexe o gènere. Aquest també pot ser, alhora, un assetjament de tipus sexual.

¹⁴Llenguatge inclusiu o no sexista

El llenguatge inclusiu o llenguatge no sexista és aquell que es proposa des dels feminismes per intentar configurar una nova realitat que trenqui amb els estereotips de gènere i visibilitzi les dones, així com altres identitats. Per fer això, es parteix de la base que **el llenguatge no és neutral** ni és només un instrument de comunicació, sinó que es tracta també d'una eina que vehicula el nostre pensament i contribueix a perpetuar prejudicis i estructures de poder, com ara l'androcentrisme i el sexisme.

Altres conceptes d'interès

❖ Androcentrisme

És la visió del món que ha col·locat històricament l'home blanc, cis, heterosexual, sense discapacitat i amb solvència econòmica al centre, com a mesura de tot, i com a **figura neutra i universal**. Així, el coneixement des de l'àmbit acadèmic i científic també ha estat generat a partir d'un **punt de vista esbiaixat**, que no ha tingut en compte les experiències, les realitats i les necessitats de la resta d'identitats de gènere.

❖ Paritat

La paritat es defineix com la **presència i la participació equilibrada** de dones i homes en llocs de representació i presa de decisions a totes les esferes de la vida. Així, s'estableix que, del conjunt de posicions repartir, cap dels dos sexes hauria de tenir una proporció inferior al **40%** ni superior al **60%**. L'objectiu d'aplicar aquest principi és el de lluitar contra el desequilibri estructural de gènere que es dona en tots els àmbits. Segons l'[Anuari 2021. Radiografies del Tercer Sector Social de Catalunya](#), impulsat per La Confederació, la presència de les dones en les direccions de les entitats socials és del 50,3% el 2021, cinc punts més que el 2018.

❖ Feminismes



La genealogia feminista és extensíssima. Des de fa ja uns anys, però, es comença a parlar de 'feminismes' en plural per reconèixer que aquest **moviment polític i social** és un compilat de sabers i veus que han arribat des dels marges. En la mateixa línia, també s'utilitza sovint el terme 'feminisme interseccional' per posar sobre la taula el fet que el sistema patriarcal no només se sustenta sobre la violència masclista, sinó també sobre la violència racista, capacitista, LGTBI-fòbica, etc. Els feminismes, d'altra banda, també porten dècades desenvolupant **teories i perspectives** necessàries per combatre les desigualtats i transformar la societat.

❖ **Violències masclistes**

Parlem de violències masclistes en plural entenent que existeixen **diferents tipus** (física, psicològica, sexual, econòmica, institucional) i que es poden donar en **diversos àmbits** (laboral, familiar, social o comunitari...). Totes tenen en comú, això sí, que són legitimades en el marc d'un sistema patriarcal i que serveixen per perpetuar els privilegis i la situació de poder dels homes .

Sovint s'utilitza la metàfora de l'iceberg per explicar que les violències **més visibles**, que se situarien a la punta (com ara els assassinats masclistes i les violacions), se sustenten sobre una base de violències **menys visibles** (acudits masclistes, assetjament sexual al carrer, llenguatge sexista, amor romàntic...).

❖ **Abús sexual/agressió sexual**

La [Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual](#), coneguda popularment com a Llei del "només sí és sí", destaca que només s'entendrà com a relació o pràctica sexual **consentida** aquella en la qual s'hagi manifestat lliure i expressament la clara voluntat de tenir-la.

A partir d'ara, la consideració legal d'una actuació com a '**agressió sexual**' deixa d'implicar l'ús de la força per part de la persona que la comet o la resistència activa per part de la persona que la pateix. S'elimina, per tant, la distinció entre **abús sexual** i agressió sexual: totes les conductes sexuals sense consentiment seran considerades **agressions sexuals** i es castigaran amb diferents penes, en funció de les circumstàncies i els agreujants.



Metodologia: Les 6 'i'



La *Fundació Tallers* ha decidit basar-se en la metodologia creada pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, anomenada '**Les 6 i**'.

Aquesta està pensada per a la gestió de la igualtat d'oportunitats a les entitats, mitjançant la qual aquestes elaboren, implanten i avaluen el seu pla d'igualtat consolidant cadascuna de les etapes que s'indiquen a continuació:

- **Iniciativa: "Volem fer-ho":** El compromís de l'equip directiu i de la representació de la plantilla són essencials per poder començar a elaborar el pla d'igualtat i per executar-lo amb els recursos humans i econòmics necessaris.
- **Investigació: "Com estem?":** La diagnosi serveix per identificar quins són els punts forts en matèria d'igualtat d'oportunitats i quines són les àrees de millora.
- **Identificació: "Què volem fer?":** A partir dels resultats obtinguts en la diagnosi, es podran definir els objectius i les accions que conformaran el Pla d'igualtat, tenint en compte les necessitats, característiques i els recursos de l'entitat.
- **Implantació: "Fem-ho":** És l'execució del pla d'igualtat, la seva realització efectiva a partir de les accions definides prèviament. A més a més, durant la implantació cal comunicar al personal les actuacions que es duren a terme.
- **Indicadors: "Com mesurar-ho":** Els indicadors proporcionaran les dades necessàries per valorar el procés d'implantació del pla d'igualtat, les repercussions i l'impacte de cada acció i els resultats obtinguts.
- **Innovació: "Millorem":** El compromís de l'entitat 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 caldrà tenir sempre en compte a l'hora de revisar, definir i implantar noves accions.



Mitjans per a la realització

del pla d'igualtat

La *Fundació Tallers*, amb la finalitat de posar en marxa el seu pla d'igualtat, ha creat una **comissió negociadora** (a la qual ens referirem en més profunditat al següent apartat). Aquesta serà l'encarregada de negociar el pla d'igualtat, així com de col·laborar amb l'**assessorament extern** per realitzar la diagnosi i establir les mesures d'actuació.

Tal com s'apuntava anteriorment, la *Fundació Tallers* ha gaudit de serveis d'assessorament extern en matèria d'igualtat a través de **Suport Tercer Sector**, el departament de **Fundesplai** dedicat a l'enfortiment del tercer sector mitjançant l'acompanyament i l'assessorament en tasques de gestió i formació a entitats sense ànim de lucre.



Suport Tercer Sector sempre ha tingut entre els seus objectius el de transmetre el valor de la **igualtat de gènere a les entitats** amb les quals treballa. En aquesta línia, ha anat desenvolupant i consolidant una sèrie de serveis per facilitar l'adopció de la perspectiva de gènere a les organitzacions.

Entre aquests serveis es troben l'acompanyament en la **realització de plans d'igualtat i el seu registre** a l'organisme competent, que porta més de 10 anys realitzant; la **formació** en qualsevol àmbit relacionat amb el gènere i l'àmbit laboral; la realització de **registres salarials i auditories retributives**; l'acompanyament en la confecció de **protocols contral l'assetjament sexual i/o per raó de sexe**; la realització de **manuals de llenguatge inclusiu i no sexista**; i un **servei de suport** a comissions negociadores i **assessoria** permanent, entre altres.

Tot això ha portat a Suport Tercer Sector a ser una **entitat pionera** en aquests aspectes i a aconseguir, per exemple, que un esplai tingui per primera vegada un pla d'igualtat registrat a la Generalitat de Catalunya; el disseny i la implantació de projectes transversals perquè tots els clubs esportius d'una ciutat disposin de plans d'igualtat; o que entitats com Càritas Barcelona, Dincat, APADO o Fundació El Redós, entre moltes altres, hagin comptat amb la seva ajuda per instaurar i millorar les polítiques de gènere en les seves entitats.



Compromís amb la Igualtat

Fundació Tallers

D'acord amb els valors inherents de Fundació Privada Tallers de Catalunya i de Pere claver Grup, d'acord amb la definició del principi d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els termes que estableix la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva entre homes i dones, la Fundació Privada Tallers de Catalunya es DECLARA compromesa amb:

- **L'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones, sense discriminar directament o indirectament per raó de gènere.**
- **L'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat real a la nostra organització.**

En tots i cadascun dels àmbits en què es desenvolupa l'activitat de l'organització, des de la selecció a la promoció, passant per la política

retributiva, la formació, les condicions del treball, la seguretat i la salut laboral, l'organització del temps de treball i la conciliació del mateix amb la vida familiar i la personal, la prevenció i l'actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, laboral i l'ús no discriminatori del llenguatge en la comunicació i la publicitat, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atenent de manera especial a la discriminació indirecta.

Pel que fa a la comunicació, tant interna com externa, us tindrem informats/des

de les mesures que s'adoptin per tal de projectar una imatge de la institució d'acord amb aquests principis.

Totes aquestes voluntats es portaran a terme a través de la implantació d'un

pla d'igualtat que suposi millores respecte de la situació present.

Per al seguiment d'aquest pla d'igualtat, es comptarà amb una comissió d'igualtat on estaran representades els i les professionals mitjançant els seus representants.

Barcelona, 23 de desembre de 2022

Ricard Matas

Gerent Fundació tallers

38849174N
RICARD MATAS
(R: G58710435)

Firmado digitalmente
por 38849174N RICARD
MATAS (R: G58710435)
Fecha: 2022.12.23
10:51:05 +01'00'



Comissió negociadora

del pla d'igualtat

ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

El dia 10 de febrer de 2023 es constitueix formalment la nova Comissió d'Igualtat de la Fundació Tallers (en endavant la Comissió), amb l'objectiu de desenvolupar i implantar el II Pla d'Igualtat de l'entitat.

La composició de la Comissió segueix sent paritària entre membres representants de l'entitat i membres representants de les persones treballadores, segons el que indica la normativa vigent.

I tot plegat des d'una òptica reflexiva i analítica, amb el suficient rigor i participació de tota la comissió, malgrat que això pogués suposar aturar-se més temps del necessari per desenvolupar, discutir o reflexionar aquelles qüestions que fossin destacables o importants per algunes persones de la comissió o per al procés de creació del pla d'igualtat o alguna de les seves accions.

La constitució de la comissió paritària serà la següent:

PER PART TREBALLADORA
Juan Martínez Abellan. Orientador laboral Servei inserció laboral. (Secció Sindical CC.OO.). NIF 38083741L
Núria Luque Gómez. Educadora Social centre ocupacional. (Secció Sindical UGT) NIF 52405412G
M ^a Isabel Bernal Del Moral. Cap de secció Àrea Odisdera-CET. (Secció Sindical UGT) NIF 46821617B
PER PART DE L'ENTITAT
Jose Manuel Barbero Mateos de la Higuera. Director de Relacions Laborals, Prevenció de Riscos i Benestar professional. NIF 46668211S
Raquel Farrando Sebastia. Direcció Àrea Jurídica Sant Pere Claver. NIF 52304836F
Raquel Alfonso Cerdán. Direcció selecció, formació i desenvolupament. NIF 46807201Q

EXPOSEN

Que de conformitat amb el que disposa la llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per la igualtat de dones i homes i la obligació de les empreses segons el RD 6/2019 sobre la obligatorietat d'elaborar plans d'igualtat per a les empreses de més de 50 treballadors i treballadores per tal de respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral i el deure adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones, s'acorda la creació d'una comissió negociadora d'igualtat per l'elaboració d'un Pla d'igualtat.

La realització d'aquest nou Pla d'Igualtat es fa des d'un punt de vista de continuïtat en la forma de treballar de l'anterior pla de l'entitat, on es va tenir en compte el gran volum de persones treballadores i la dispersió de centres de treball que dificulten la diagnosi qualitativa com les possibilitats de pensar i actuar de manera centralitzada. Aquesta casuística tan especial fa que l'operativa de confecció del pla s'hagi d'adaptar per poder arribar al màxim de persones possibles en la seva fase de diagnosi.

Totes les parts es reconeixen mútuament la capacitat suficient per obligats en aquest acte i

ACORDEN



Primer.- Constitució

S'acorda la constitució de la comissió d'igualtat d'oportunitats que amb caràcter general s'ocuparà d'elaborar polítiques d'igualtat que condueixen a aconseguir una igualtat efectiva i d'oportunitats a l'entitat Fundació Tallers, establint les bases d'una nova Cultura en l'organització del treball que afavoreixi la no discriminació entre homes i dones i que possibiliti la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral i la coresponsabilitat.

Segon.- Funcionament i reunions

Tal i com va succeir en l'anterior comissió d'Igualtat, el consens és la forma de treballar de la pròpia comissió, intentant que totes les decisions es prenguin d'aquesta manera. Per tant, en quant a operativa i funcionament intern de la comissió es prorroga la mateixa forma d'actuar que en la confecció de l'anterior Pla.

Es pacta realitzar, fins a la signatura del nou Pla d'Igualtat d'una reunió bimensuals ordinària, que es portarà a terme el segon dimarts del més, de manera online, en horari de 12:30 a 14 hores.

La Comissió d'Igualtat queda vàlidament constituïda quan a la reunió assisteixin, presents o representats o representades, la majoria de dos terços de vocals de cadascuna de les representacions.

Tots els actes de la comissió d'igualtat així com les seves reunions quedaran registrades mitjançant un acta on hi constaran, com a mínim, la data, les persones assistents, els temes tractats i els acords presos. En cas de desacord, s'han de fer constar a l'acta els posicionaments defensats per cada representació.

Un cop finalitzat el procés de confecció del Pla d'Igualtat i el seu registre a REGCON, aquesta comissió es convertirà, si no hi ha veus en contra, en la comissió d'implantació i seguiment del II Pla d'Igualtat de Fundació Tallers.

Qualsevol de les persones integrants de la Comissió d'Igualtat pot ser substituïda en un dels següents casos:

- Si alguna persona de l'entitat denuncia la seva presència a la Comissió.
- Per abandonament voluntari.
- Si es troba implicada com a denunciada en un cas recollit al protocol d'Assetjament Sexual o per raó de sexe.
- Per deslleialtat flagrant.
- A proposta de la direcció motivada per haver comés alguna falta de disciplina.
- En el cas de baixes de llarga durada (malalties comuns o accidents de treball)
- En el cas de situació d'excedència de qualsevol tipus.

I perquè així consti signen la present a Barcelona a 10 de febrer de 2023

Tercer.- Reunions extraordinàries

La comissió d'igualtat es reunirà de manera extraordinària sempre que hi hagi un motiu que ho faci necessari. Aquestes reunions es podran convocar amb 5 dies d'antelació.

Els motius de les reunions extraordinàries poden ser:



- Situacions manifestes de discriminació a l'entitat.
- Denúncia de discriminació per part d'una persona treballadora.
- Canvis organitzacionals a l'entitat que afecten a la igualtat.
- Treballar l'accés de l'entitat a ajudes o subvencions relacionades amb la igualtat.

De les reunions aixecarà Acta, que recollirà els temes tractats, els acords presos, els documents presentats i la data de la següent reunió.

La comissió tindrà una distribució paritària, pel que cada part disposarà del 50% dels vots.

Quart.- Funcions

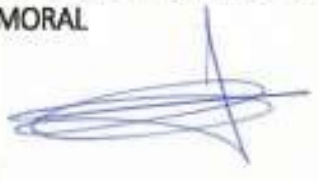
Les funcions de la comissió d'igualtat seran:

- a) Elaborar el Pla D'igualtat juntament amb les persones o entitats designades.
 - b) Negociació de les mesures que integraran el pla d'igualtat.
 - c) Proposar accions i mesures a impulsar en funció dels objectius estratègics definits en temes d'igualtat.
 - d) Identificat l'àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per implantar les mesures indicades al Pla d'acció.
 - e) Impuls de la implantació del pla d'igualtat en l'empresa i coordinar les accions de comunicació i difusió interna del Pla d'Igualtat entre totes les persones de l'entitat.
 - f) Fer un seguiment del Pla d'Igualtat i de totes les seves mesures i actuacions. Les mesures del pla d'igualtat poden revisar-se en qualsevol moment al llarg de la seva vigència amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que vagin apreciats en relació amb la consecució dels seus objectius.
 - g) Avaluar el Pla d'Igualtat i proposar noves mesures de millora sobretot al final de la vigència de l'actual Pla d'Igualtat.
 - h) Intervenir en el Protocol d'Assetjament sexual en les accions i tasques que aquest mateix defineix.
 - i) Impulsar accions de sensibilització i formació sobre temes de gènere i igualtat a totes les persones que formen part de l'entitat.
- f) Quantes altres funcions poguessin atribuir-li la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació, o s'acordin per la pròpia comissió, inclosa la remissió del pla d'igualtat que fos aprovat davant l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.

En prova de conformitat totes les parts signen el present document en el lloc i data indicats a l'encapçalament.

SIGNATURA DE TOTES LES PERSONES



JUAN MARTINEZ ABELLAN 	NURIA LUQUE GOMEZ 	M ^º ISABEL BERNAL DEL MORAL 
JOSE MANUEL BARBERO MATEOS DE LA HIGUERA 	RAQUEL FARRANDO SEBASTIA 	RICARD MATAS ROBREÑO 



Procediment de modificació, inclòs el procediment per resoldre les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, en tant que la normativa legal o convencional no obligui la seva adequació

En el cas que es doni aquesta situació es convocarà una reunió extraordinària de la comissió en els terminis establerts en aquest reglament intern i s'adoptaran les decisions segons l'indicat a l'apartat de funcionament de la comissió.

La convocatòria extraordinària es realitzarà segons el que disposa l'apartat tercer del reglament inclòs al pla, i per tant podrà ser convocada fins i tot 5 dies abans de la seva celebració.

Acords

La presa de decisions es fa per acord conjunt d'ambdues parts, empresarial i social, i, en qualsevol cas, es requereix el vot favorable de la majoria de cadascuna de les dues parts.

Actes

A l'acta de la reunió, cal reflectir-hi els acords. En cas de desacord, s'han de fer constar a l'acta els posicionaments defensats per cada representació.

En aquest sentit, el Departament de Recursos Humans s'ha d'encarregar d'aixecar acta de les reunions i de custodiar la documentació, així com d'executar qualssevol altres funcions que li assigni la Comissió d'Igualtat.

Metodologia del diagnòstic d'igualtat

Per realitzar el diagnòstic de la situació inicial en matèria d'igualtat, utilitzem una metodologia quantitativa i qualitativa que permet recopilar informació sobre les característiques de la plantilla des d'una perspectiva de gènere.

Les principals eines utilitzades per recopilar la informació són:

- Les dades estadístiques de la plantilla desglossades per sexe.
- Qüestionari dirigit a la plantilla i a la direcció de l'entitat (autodiagnosi).
- Reunions amb la comissió d'igualtat.
- Anàlisis de documents.
- Anàlisis de normativa legal de l'entitat.

Els àmbits objecte d'estudi han estat:

- Cultura i gestió organitzativa
- Condicions laborals
- Accés a l'Organització
- Formació i/o desenvolupament professional
- Retribució
- Temps de treball i coresponsabilitat
- Comunicació no sexista (és qualitatiu)



- Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, així com violència masclista.

Després de l'anàlisi quantitatiu i qualitatiu de les dades obtingudes s'han establert unes conclusions generals i les possibles àrees de millora.

I per últim uns objectius, un pla d'acció (àrees de millora detectades en la diagnosi) i un calendari de realització d'accions.

Diagnosi d'igualtat entre dones i homes per àmbits

FUNDACIÓ TALLERS

MAIG 2023



Dades de la diagnosi

Data de realització de la diagnosi	30.04.2023
Període de referència temporal de les dades de la diagnosi (*) En aquells àmbits en que cal analitzar dades evolutives, detalleu el marc temporal de referència.	Gener 2022-desembre 2022
Nº de persones en plantilla	434
Perfil de les persones que han col·labort en la realització de la diagnosi	Agent d'Igualtat en les organitzacions empresarials i la Comissió Negociadora Pla d'Igualtat formació bàsica en igualtat.
Conveni col·lectiu d'aplicació	XV Conveni Col·lectiu general de centre i serveis d'atenció a persones amb discapacitat, codi 99000985011981 Conveni Col·lectiu de treball del sector de tallers per a persones amb discapacitat intel·lectual de Catalunya, codi 79000805011995 Conveni Col·lectiu de treball del sector de neteja d'edificis i locals de Catalunya, codi 79002415012005

Autodiagnosi

L'autodiagnosi s'ha realitzat mitjançant una enquesta de 20 preguntes, al mes de desembre de 2022, a la qual es van establir com a respostes predeterminades les indicades a continuació:

No aplica: no s'ha de realitzar

No assolit: tot i ser necessari, no s'ha realitzat

Algun progrés: començat però breument

Bastant assolit: amb molts progressos

Totalment assolit

Els resultats de l'autodiagnosi agrupats segons aquestes respostes van ser els següents:

NO ASSOLIT

Els pressupostos de l'entitat s'elaboren amb visió de gènere.



ALGUN PROGRÉS

Hi ha una presència equilibrada de dones i homes a l'òrgan de govern de l'entitat.
En els processos de selecció es té en compte la discriminació positiva.

BASTANT ASSOLIT

S'ha incorporat la igualtat de gènere a la política de l'entitat.
Als estatuts de l'entitat i a les normatives internes es tracta la no discriminació.
Algun cop s'ha impartit alguna formació per conscienciar d'aquest aspecte.
S'han realitzat comunicacions internes per tractar temes de gènere.
L'entitat ha incorporat criteris d'equitat salarial.
Al realitzar promocions internes es tenen en compte criteris d'equitat.
Quan l'entitat es comunica respecta el llenguatge pels dos sexes.
Existeix un manual de llenguatge no sexista.
La imatge pública de l'entitat té en compte la igualtat de gènere de cara a ser equitativa.
A l'entitat es contempla la diversitat també en altres àmbits.
L'entitat disposa d'un grup de treball per tractar temes de gènere.

TOTALMENT ASSOLIT

A l'entitat existeix la igualtat efectiva entre homes i dones.
Als llocs de direcció hi ha equitat de gènere.
Als llocs de comandament intermedi, hi ha una distribució igualitària entre homes i dones.
Existeixen mitjans per conciliar la vida laboral i la família (flexibilitat horària, permisos, etc.)
L'entitat disposa de protocol d'assetjament sexual.
L'entitat disposa d'un pla d'igualtat.

Analitzant les dades obtingudes de l'autodiagnosi, indiquem com a dades rellevants que l'entitat:

A la Fundació, a l'hora d'elaborar un pressupost no es tenen en compte els recursos econòmics en funció a les condicions de desigualtat existents entre homes i dones.

Es considera que **a l'actualitat encara no s'ha aconseguit una presència equilibrada de dones i homes a l'òrgan de govern de l'entitat**. Dada que es pot corroborar al apartat 1 d'aquest pla, on es parla de L'entitat i de les persones que formen el Patronat, ja que l'òrgan de govern **està format per 4 dones i 7 homes**.

Per altre banda, la Fundació considera **que té bastant assolit el fet de que la documentació interna de l'entitat i els estatuts tenen en compte aspectes relacionats amb la igualtat de gènere, així com que ha impartit o ha posat els mitjans per impartir formació relacionada amb la igualtat de gènere, ha realitzat comunicacions per tractar temes de gènere o que vetlla perquè es mantingui un equilibri raonable entre els sous més elevats i els més baixos del personal contractat sense distinció de gènere, entre altres aspectes**.

Com a dada molt rellevant, la direcció de l'entitat deixa constància, tant a les respostes dades a l'enquesta d'autodiagnosi com a la Declaració institucional, que continua treballant per assegurar la igualtat de gènere, continuant amb el treball efectuat en el seu primer Pla D'igualtat, renovant i millorant aquest mitjanant la redacció d'aquest segon Pla d'Igualtat.

També indica que **a la junta directiva de l'entitat els llocs es reparteixen equitativament entre homes i dones, així com que l'entitat disposa de mecanismes per facilitar la conciliació de la vida familiar i professional dels treballadors i treballadores o que ha dissenyat un protocol**



pels casos d'assetjament sexual i tots els treballadors i treballadores són conscients del seu contingut.

A més, l'entitat deixa constància que **té molts progressos respecte a temes com l'aplicació de mesures de conciliació de la vida familiar i professional dels treballadors i treballadores.**

Diagnosi qualitativa (enquesta al personal)

L'entitat ha considerat oportú que la seva plantilla realitzés una enquesta anònima entre els mesos de gener a abril de 2023.

L'objectiu d'aquesta enquesta és obtenir informació sobre la percepció i les creences de les persones que formen part de l'organització respecte de la gestió de la Fundació en matèria d'igualtat.

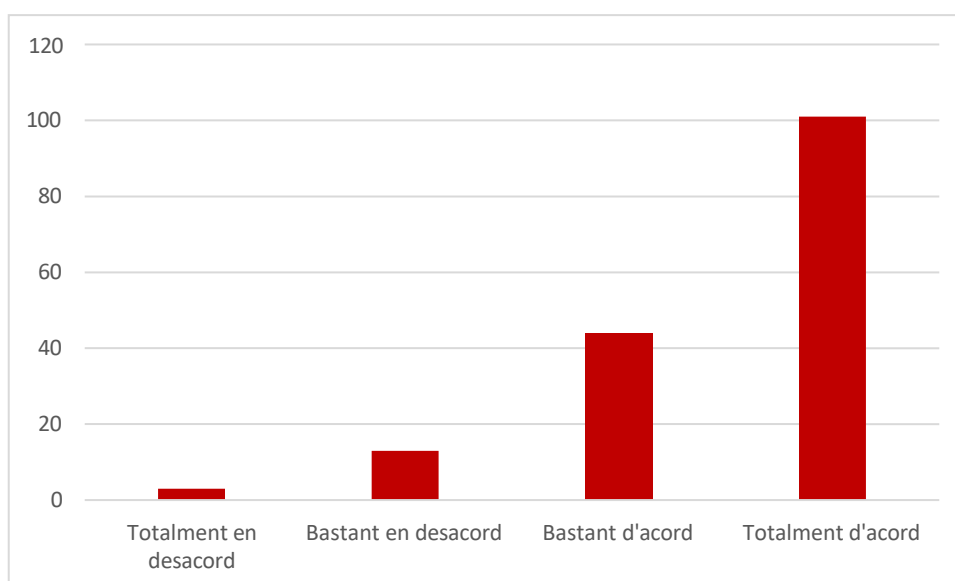
En aquesta enquesta, voluntària i anònima, han participat 161 persones treballadores. És a dir, aproximadament el 37% del total de la plantilla actual. Per tant, es pot considerar una mostra poc representativa, però que es tindrà en compte a la diagnosi.

De les persones participants a l'enquesta, aproximadament el 46% han estat dones i un 53% homes, dades similars a la distribució existent a l'entitat, segregada per sexes, tal com pot observar a l'apartat de la diagnosi quantitativa.

Totes les preguntes del qüestionari tenen respostes tancades, que van del "totalment en desacord" al "Totalment d'acord".

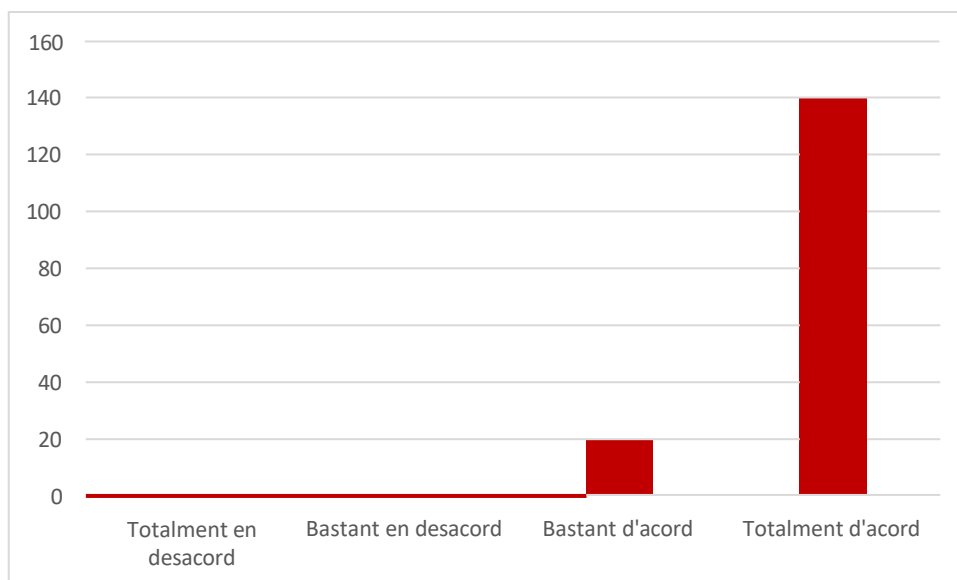
Les respostes obtingudes a cada una de les preguntes han estat les següents:

1 La direcció de l'entitat mostra la seva preocupació per la igualtat de gènere

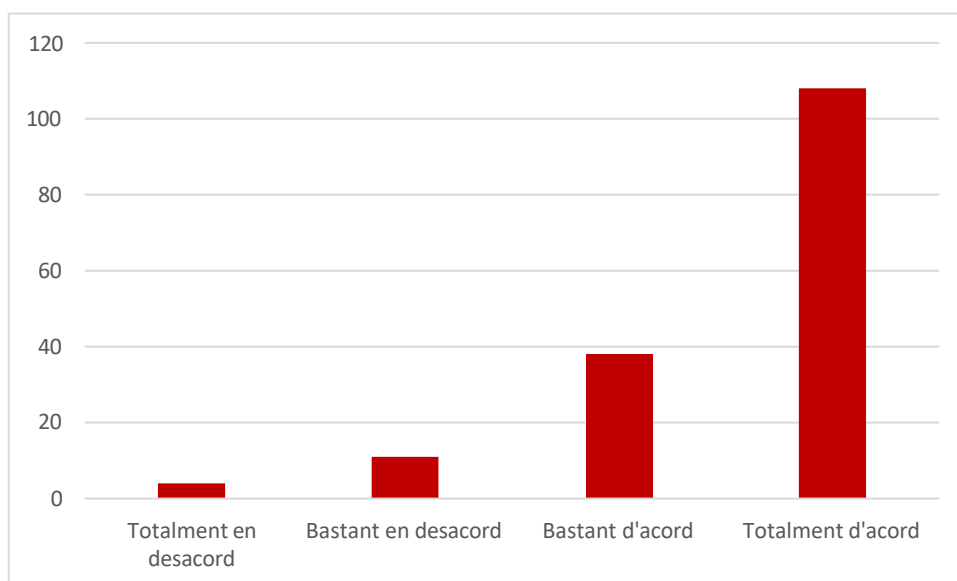




2 Crec que a Fundació Tallers existeix la igualtat efectiva entre homes i dones.

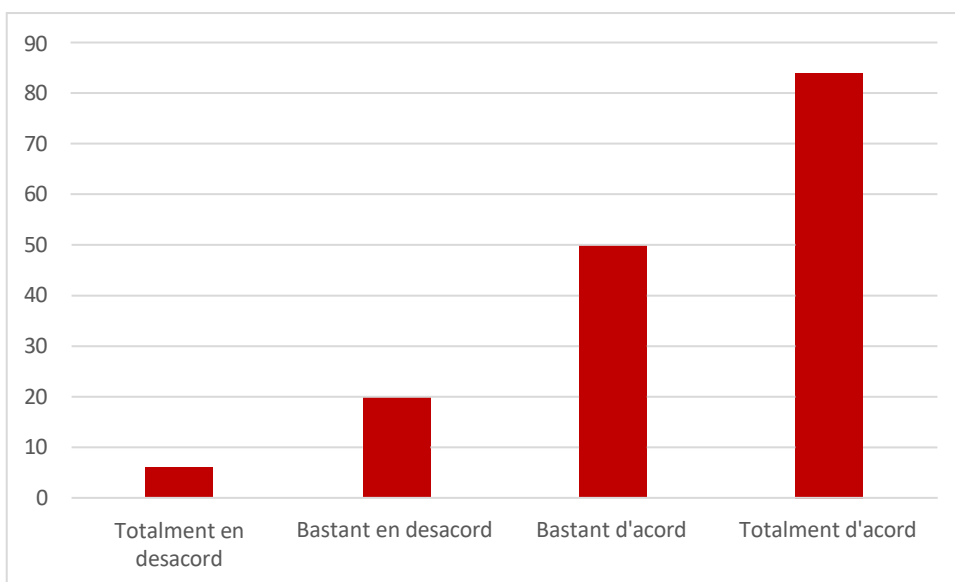


3 Els llocs de treball de comandaments estan ocupats per qui ho mereix, sense importar el seu sexe.

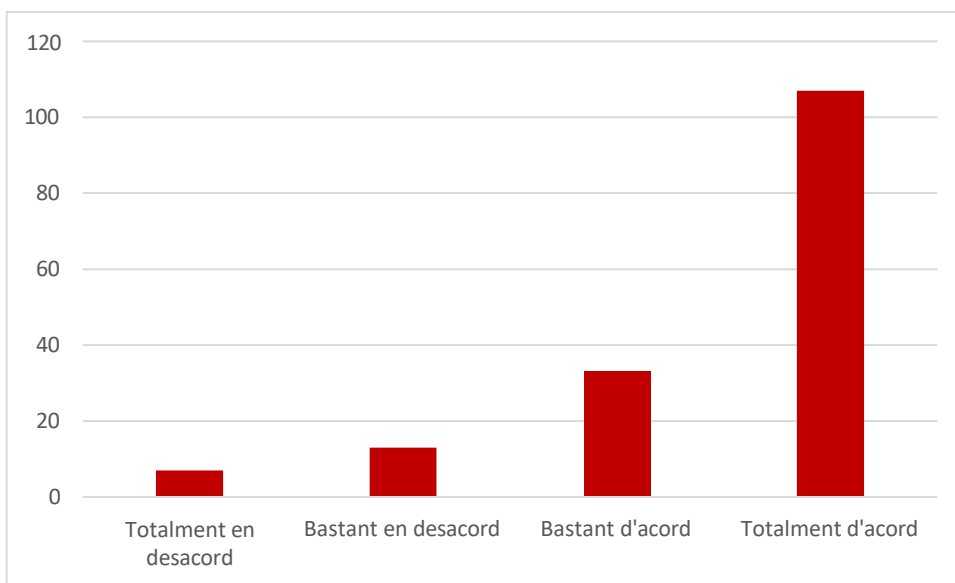




4 L'entitat te suficients accions per conciliar la vida laboral i familiar.

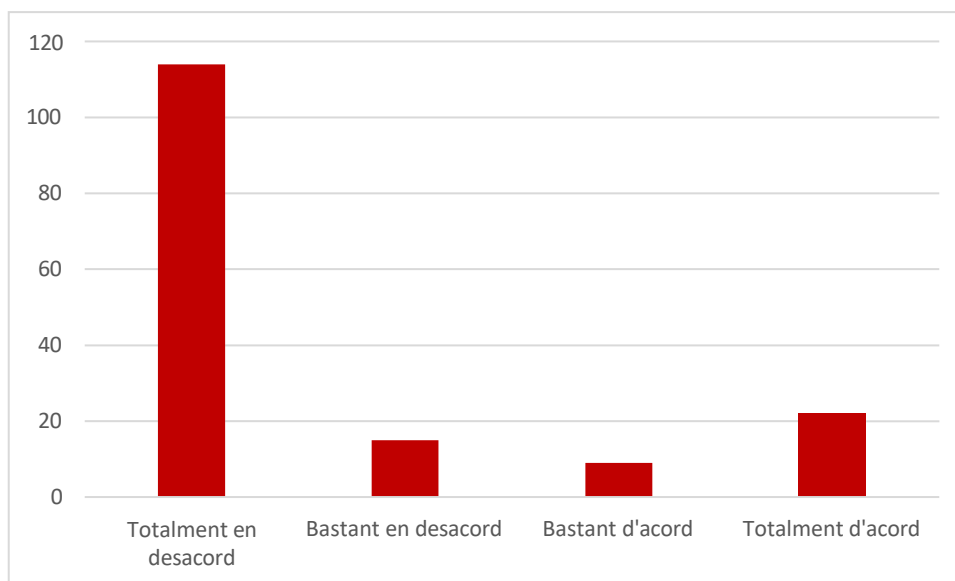


5 A l'entitat, dones i homes cobren el mateix si treballen i fan el mateix.

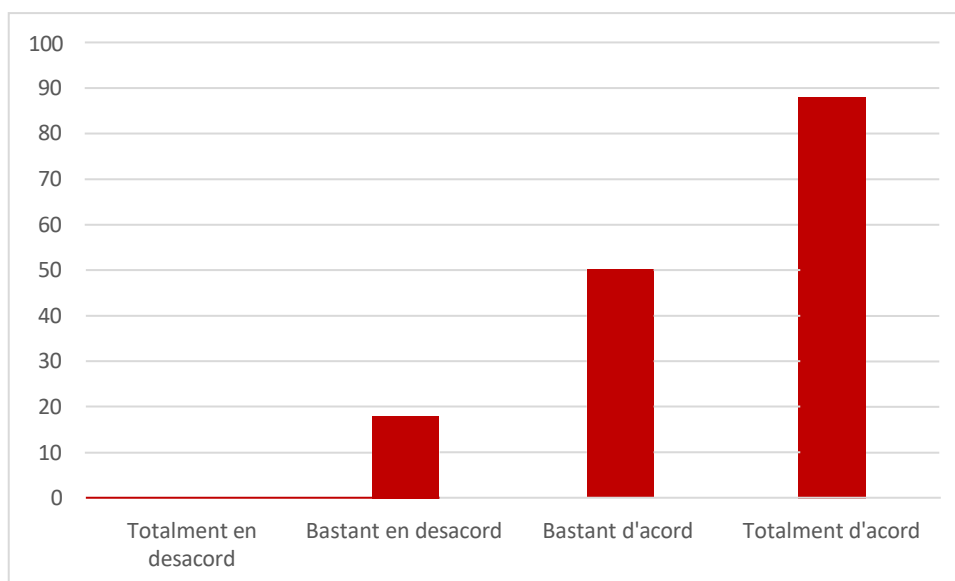




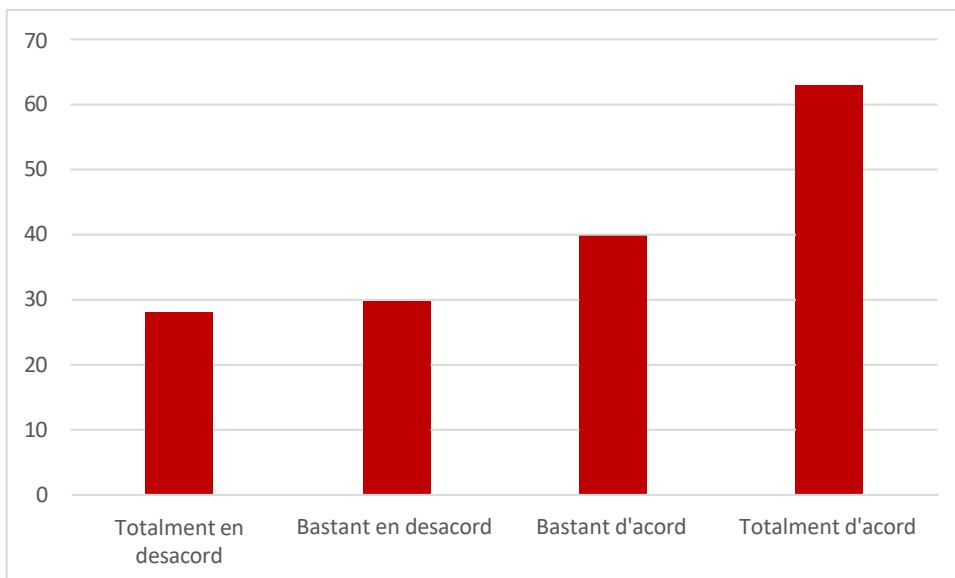
6 Alguna vegada m'he sentit discriminat/da pel meu sexe a l'entitat.



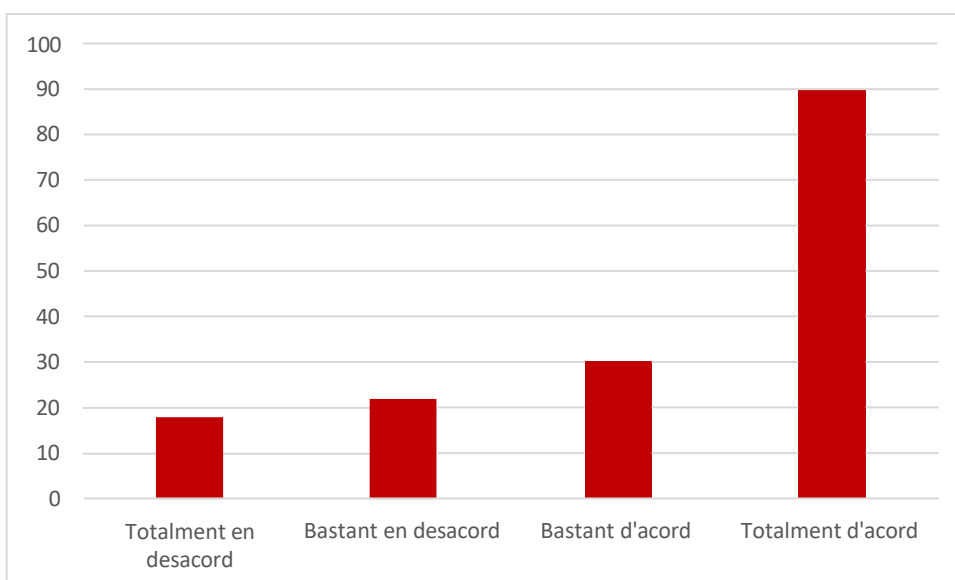
7 La imatge pública de l'entitat transmet igualtat de gènere.



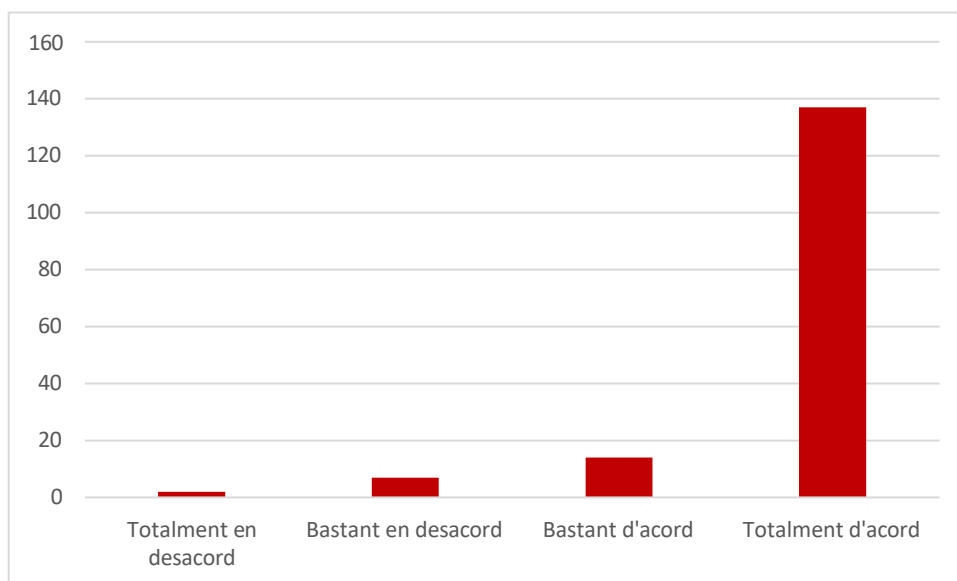
8 Conec el codi ètic de l'entitat.



9 Se què he de fer si detecto un cas d'assetjament sexual a l'entitat.



10 La igualtat de gènere ha de ser un dels valors essencials de l'entitat.



Com a conclusió de les respostes donades per les persones contractades respecte a les seves percepcions en matèria d'igualtat al àmbit laboral, podem concloure que hi ha una imatge favorable de l'entitat i de les mesures que en aquest àmbit porta terme, encara que hem trobat **desigualtat en les resposta donada respecte al coneixement del Codi ètic de l'entitat i sobre les accions a realitzar en cas de conèixer un cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe. Deficiències a tenir en compte en la presa de mesures en aquest pla d'igualtat.**

A l'enquesta, s'ha donat l'oportunitat de que el personal contractat indiqui alguna acció a portar a terme en matèria d'igualtat, i en molts dels casos **s'observa la petició de realitzar més formació i sensibilització en matèria d'igualtat.**

Diagnosi quantitativa

1 Cultura i gestió organitzativa

1.1 Composició Comissió Igualtat

Sexe	Membres
DONA	3
HOME	3
Total general	6

	SI	NO
• Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la Comissió d'igualtat? <i>La comissió està constituïda de manera</i>	☒	☐



<i>igualitària complint amb el principi bàsic de la LO 3/2007, fent efectiva la igualtat de tracte i oportunitats a dones i homes .</i>		
---	--	--

1.2. Composició Representació legal de treballadors/es

Sexe	Membres
DONA	2
HOME	1
Total general	3

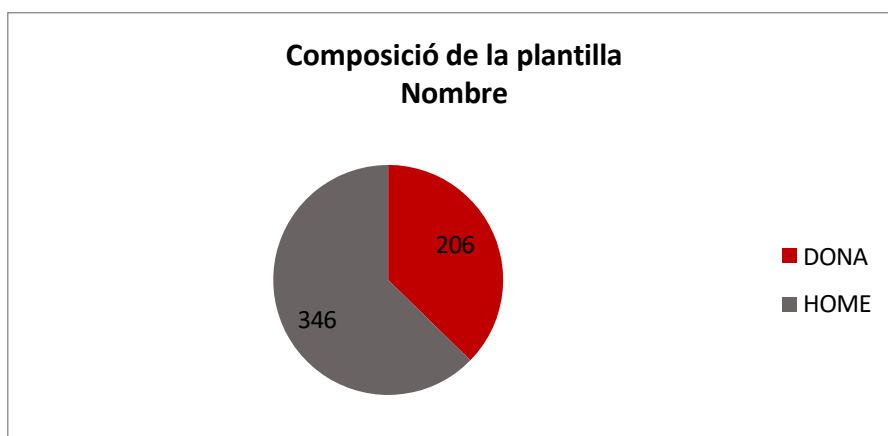
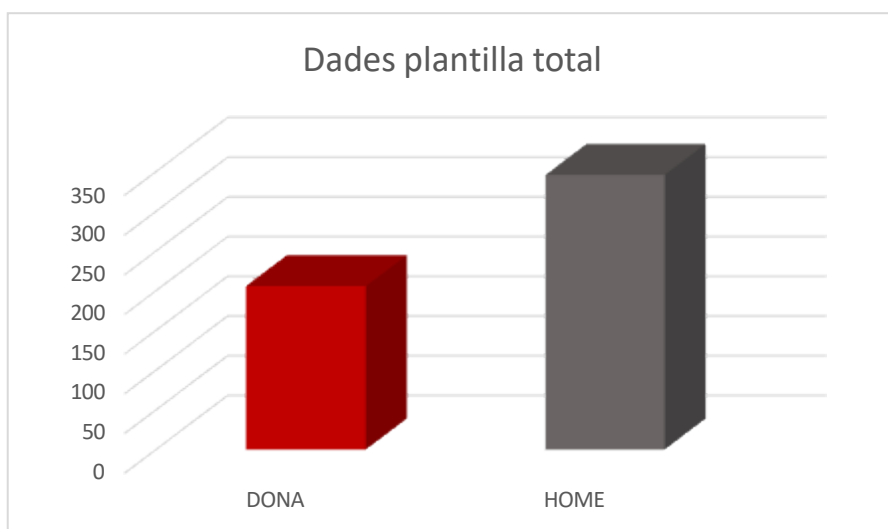
	SI	NO
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la representació legal de treballadors i treballadores? <i>Encara que no hi ha representació igualitària, sí podem dir que hi ha una representació paritària tenint en compte que la comissió està constituïda de manera igualitària amb 3 membres cada una de les parts representades (entitat i personal laboral)</i>	☐	☒

2 Condicions laborals

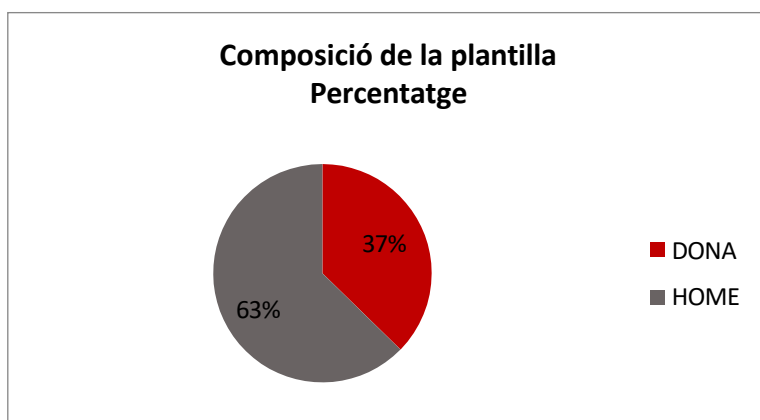
2.1 Presència de dones i homes a tota l'organització

Dades plantilla total

Núm. dones i homes	Núm. per Sexe
DONA	206
HOME	346
Total general	552



% dones i homes	% per Sexe
DONA	37%
HOME	63%
Total general	100%



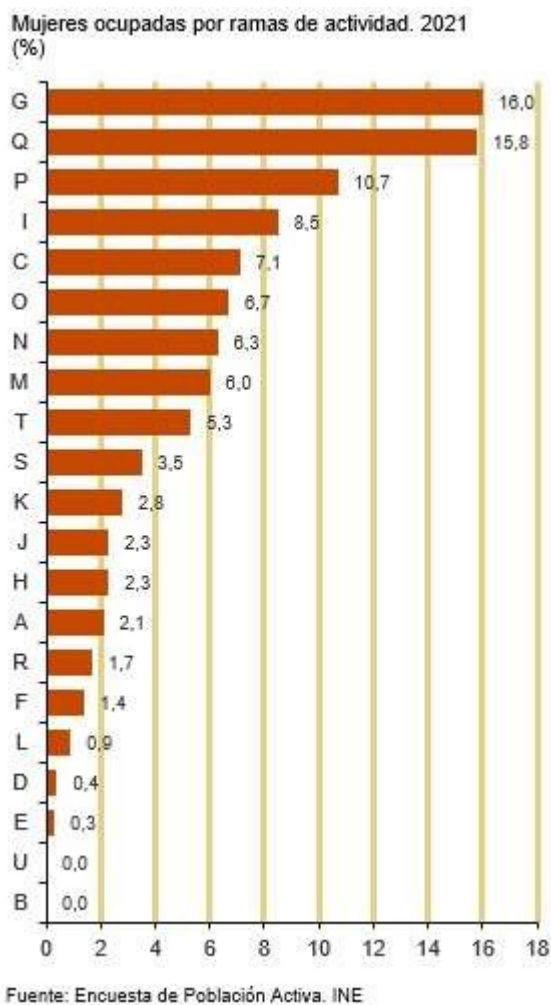


De la informació bàsica extreta de la dada general de presència de persones treballadores d'un gènere i un altre, s'observa que les dones tenen una presència del **37%**, mentre que els homes tenen una presència del **53%**

Si tenim en compte el sector, el desequilibri és la regla general, però en aquest cas, l'entitat no perpetua la tendència a del sector, tal com es pot observar si destaquem les branques d'activitat econòmica, i en concret observem la Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques de l'any 2009 (CNAE-2009) a nivell d'un dígit:

- A. Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca
- B. Indústries extractives
- C. Indústria manufacturera
- D. Subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat
- E. Subministrament d'aigua, activitats de sanejament, gestió de residus i descontaminació
- F. Construcció
- G. Comerç a l'engròs i al detall, reparació de vehicles de motor i motocicletes
- H. Transport i emmagatzematge
- I. Hostaleria
- J. Informació i comunicacions
- K. Activitats financeres i de segurs
- L. Activitats immobiliàries
- M. Activitats professionals, científiques i tècniques
- N. Activitats administratives i serveis auxiliars
- O. Administració Pública i Defensa, seguretat social obligatòria
- P. Educació
- Q. Activitats sanitàries i de serveis socials**
- R. Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment
- S. Altres serveis
- T. Activitats de les llars com a ocupadors de personal domèstic, com a productors de béns i serveis per a ús propi
- U. Activitats d'organitzacions i organismes extraterritorials

Observem la presència exponencial en el nostre sector, de les dones ocupades per branques d'activitat 2021 (%).



Conforme a les dades de les que actualment disposem. L'any 2021 del total de dones ocupades, el percentatge més alt de participació (16%) per branca d'activitat econòmica correspon a l'activitat G. *Comerç a l'engròs i al detall, reparació de vehicles de motor i motocicletes.*

El segon lloc (15,8%)correspon a l'activitat *Q. Activitats sanitàries i de serveis socials*, P. Educació (10,7%) i I. Hostaleria (8,5%).

Els percentatges més baixos d'activitat femenina corresponen a les branques: E. Subministrament d'aigua, activitats de sanejament, gestió de residus i descontaminació (0,3% de dones ocupades) i D. Subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat (0,4% de dones ocupades).

En les branques d'activitat B. Indústries extractives i U. Activitats d'organitzacions i organismes extraterritorials, no hi ha participació femenina.

A la UE-28 l'any 2014, *el 85,3% del total de dones ocupades ho estan en el sector serveis*, el 10,9% en el sector indústria i el 3,8% en el sector agricultura.

A Espanya en el mateix any, *el 90,3% de dones ocupades treballaven en el sector serveis*, el 7,6% en el sector industria i el 2,1% en el sector agricultura.

	SI	NO
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla? Encara que l'entitat forma part del Tercer Sector, sector	☐	☒



força feminitzada, trobem una plantilla que tendeix a a ser masculinitzada per el tipus de tasques/serveis que a l'entitat es realitzen (a l'entitat tendeix a mantenir rols de gènere, com es pot observar al apartat de "Distribució de la plantilla per departament/lloc".		
És similar la composició de la plantilla a la presència de dones i homes al sector?	☐	☒

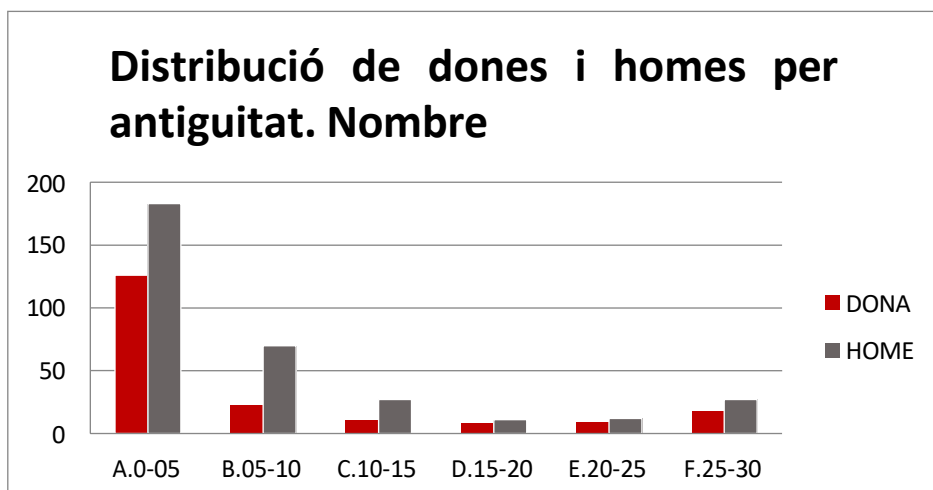
2.2 Característiques generals de la plantilla

Distribució de la plantilla per antiguitat

A. Dades per nombre de persones totals

Núm. Franges antiguitat

	DONA	HOME	Total general
A.0-05	126	183	309
B.05-10	23	70	93
C.10-15	11	27	38
D.15-20	8	11	19
E.20-25	9	12	21
F.25-30	18	27	45
Total general	195	330	525

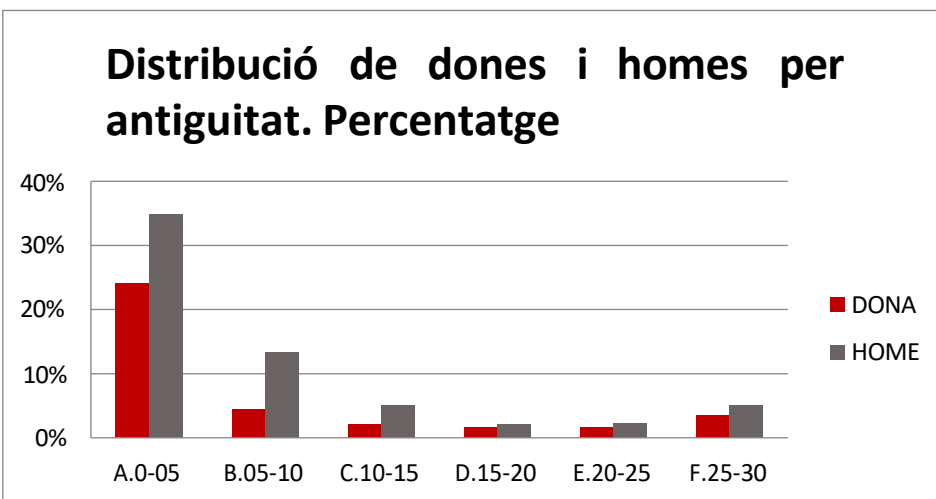


B. Dades per percentatge de persones totals

% Franges antiguitat



Títols de Filera	DONA	HOME	Total general
A.0-05	24%	35%	59%
B.05-10	4%	13%	18%
C.10-15	2%	5%	7%
D.15-20	2%	2%	4%
E.20-25	2%	2%	4%
F.25-30	3%	5%	9%
Total general	37%	63%	100%



	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat? <i>Pel fet de que sempre ha hagut més contractació d'homes que de dones, actualment són els homes els que tenen una antiguitat més elevada, però es cert que la tendència de l'entitat, als últims anys, d'una contractació més igualitària, fa que s'estigui originant un canvi i hagi dones amb una certa antiguitat a l'entitat.</i>	☒	☐

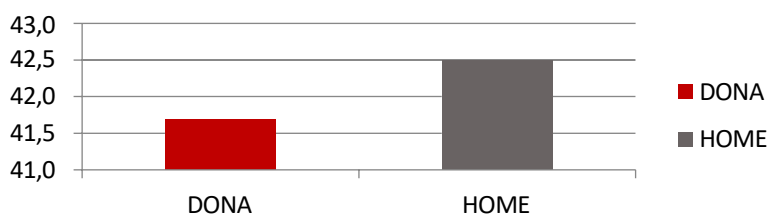
Distribució de la plantilla per edat

A. Mitjana edat de dones i homes

Sexe	Mitjana Edat
DONA	41,7
HOME	42,5
Total general	42,2



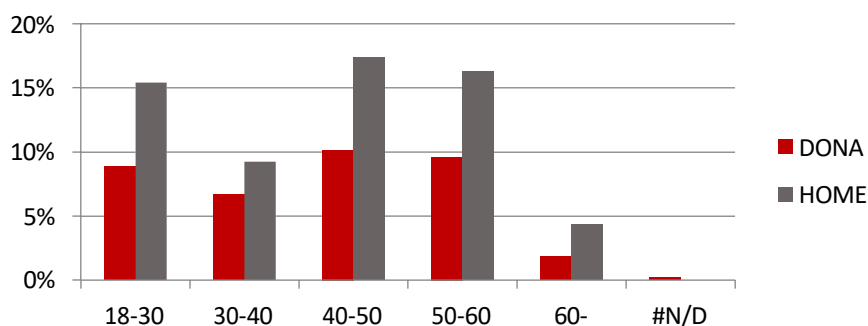
Mitjana d'edat de dones i homes



B. Dades per percentatge de persones totals

% persones Franges edat	Sexe	
	DONA	HOME
18-30	9%	15%
30-40	7%	9%
40-50	10%	17%
50-60	10%	16%
60-	2%	4%
#N/D	0%	0%
Total general	37%	63%

Distribució de dones i homes per franges d'edat. Percentatge



- Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'edat?

En cas afirmatiu, en quines franges es concentren més homes o dones? Quina explicació hi trobeu? En totes les franges es

SI



NO





concentren més homes que dones. Considerem que no existeix una explicació determinada després de la anàlisi, i determinen que és producte de la casualitat.

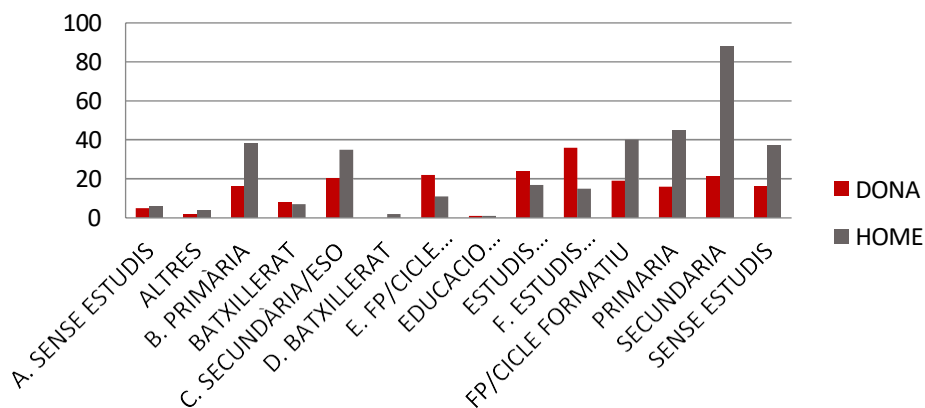
Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats

A. Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per

Nivell d'estudis	DONA	HOME
A. SENSE ESTUDIS	5	6
ALTRES	2	4
B. PRIMÀRIA	16	38
BATXILLERAT	8	7
C. SECUNDÀRIA/ESO	20	35
D. BATXILLERAT		2
E. FP/CICLE FORMATIU	22	11
EDUCACIO SECUNDARIA	1	1
ESTUDIS UNIVERSITARIS	24	17
F. ESTUDIS UNIVERSITARIS	36	15
FP/CICLE FORMATIU	19	40
PRIMARIA	16	45
SECUNDARIA	21	88
SENSE ESTUDIS	16	37
Total general	206	346

Distribució de dones i homes per nivell d'estudis. Nombre

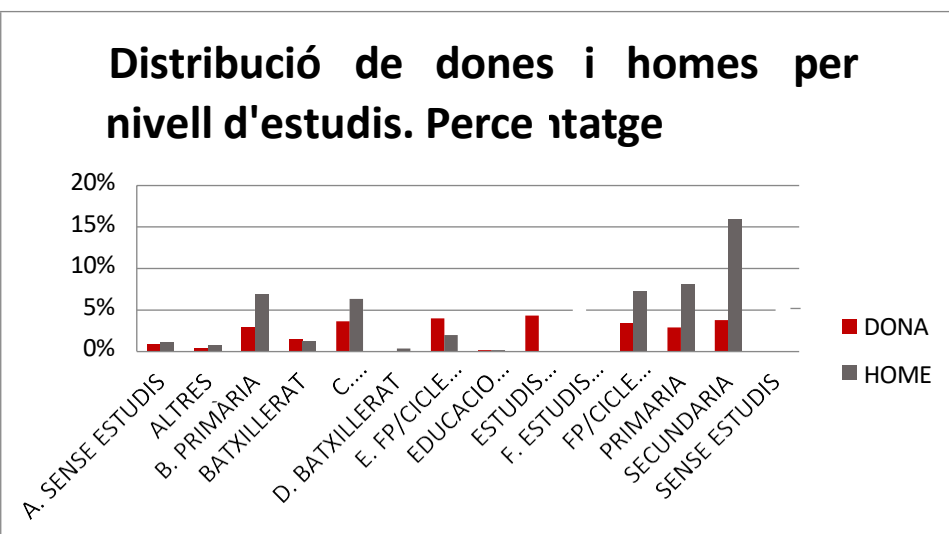




B. Dades per percentatge de persones totals

% dones i homes per

Nivell d'estudis	DONA	HOME
A. SENSE ESTUDIS	1%	1%
ALTRES	0%	1%
B. PRIMÀRIA	3%	7%
BATXILLERAT	1%	1%
C. SECUNDÀRIA/ESO	4%	6%
D. BATXILLERAT	0%	0%
E. FP/CICLE FORMATIU	4%	2%
EDUCACIO SECUNDARIA	0%	0%
ESTUDIS UNIVERSITARIS	4%	3%
F. ESTUDIS UNIVERSITARIS	7%	3%
FP/CICLE FORMATIU	3%	7%
PRIMARIA	3%	8%
SECUNDARIA	4%	16%
SENSE ESTUDIS	3%	7%
Total general	37%	63%



C. Dades de percentatges sobre col.lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

Nivells Estudis	DONA	
	Dones	% del total
A. SENSE ESTUDIS	5	5%
B. PRIMÀRIA	16	16%
C. SECUNDÀRIA/ESO	20	20%
E. FP/CICLE FORMATIU	22	22%
F. ESTUDIS UNIVERSITARIS	36	36%



Total general	99	100%
----------------------	-----------	-------------

Nivells Estudis	HOME	
	Homes	% del total
A. SENSE ESTUDIS	6	6%
B. PRIMÀRIA	38	36%
C. SECUNDÀRIA/ESO	35	33%
D. BATXILLERAT	2	2%
E. FP/CICLE FORMATIU	11	10%
F. ESTUDIS UNIVERSITARIS	15	14%
Total general	107	100%

	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a nivell de formació? <i>Trobem concentració d'homes al nivells de primària i secundària, fet que pot estar relacionat amb els tipus de llocs de treball que majoritàriament ocupen a l'entitat.</i> En canvi, les dones tendeixen a tenir nivell formatiu amb titulació universitària o de formació professional, fet que pot estar relacionat directament amb els llocs de treball que ocupen.	☒	☐

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

Distribució de la plantilla per centre de treball- Serveis

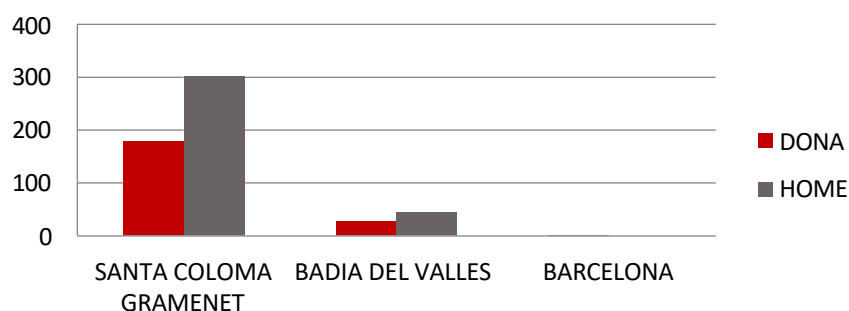
A. Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per Centre

Centre Treball	DONA	HOME
SANTA COLOMA GRAMENET	178	302
BADIA DEL VALLES	27	44
BARCELONA	1	
Total general	206	346



Distribució de dones i homes per centre de treball. Nombre

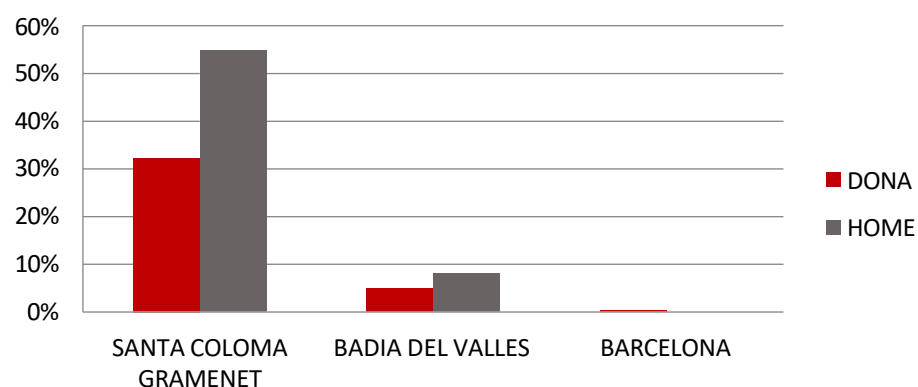


B. Dades per percentatge de persones totals

% dones i homes per Centre

Centre Treball	DONA	HOME
SANTA COLOMA GRAMENET	32%	55%
BADIA DEL VALLES	5%	8%
BARCELONA	0%	0%
Total general	37%	63%

Distribució de dones i homes per centre de treball. Percentatge



C. Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

Centre Treball	DONA Dones	% del total
SANTA COLOMA GRAMENET	178	86%
BADIA DEL VALLES	27	13%



BARCELONA	1	0%
Total general	206	100%

Centre Treball	HOME Homes	% del total
SANTA COLOMA		
GRAMENET	302	87%
BADIA DEL VALLES	44	13%
Total general	346	100%

	SI	NO
Hi ha centres de treball amb més presència masculina o femenina? En cas afirmatiu, en quins centres de treball es concentren més dones o homes? Quina explicació hi trobeu? <i>Hi ha més homes en tots els centres, excepte al de Barcelona, que està ocupat per només una dona.</i> <i>L'única explicació que hi ha és que és qüestió d'oferta i demanda.</i>	☒	☐

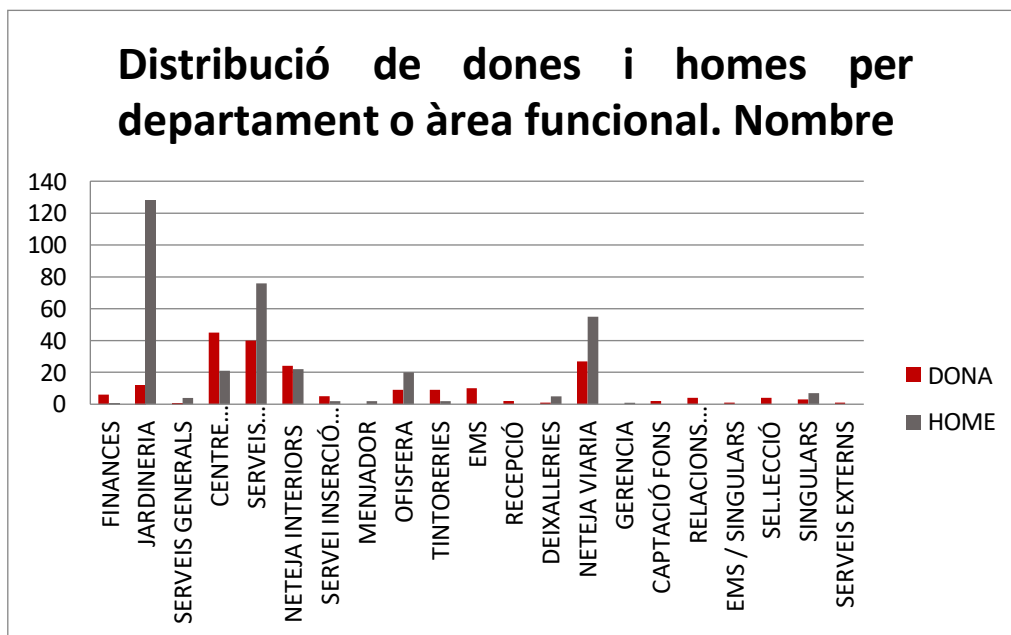
Distribució de la plantilla per departament

A. Dades per nombre de persones totals

Núm dones i homes per Departaments	DONA	HOME
FINANCES	6	1
JARDINERIA	12	128
SERVEIS GENERALS	1	4
CENTRE OCUPACIONAL	45	21
SERVEIS INDUSTRIALS	40	76
NETEJA INTERIORS	24	22
SERVEI INSERCIÓ LABORAL	5	2
MENJADOR		2
OFISFERA	9	20
TINTORERIES	9	2
EMS	10	
RECEPCIÓ	2	
DEIXALLERIES	1	5
NETEJA VIARIA	27	55
GERENCIA		1
CAPTACIÓ FONS	2	
RELACIONS LABORALS	4	



EMS / SINGULARS	1	
SEL.LECCIÓ	4	
SINGULARS	3	7
SERVEIS EXTERNS	1	
Total general	206	346



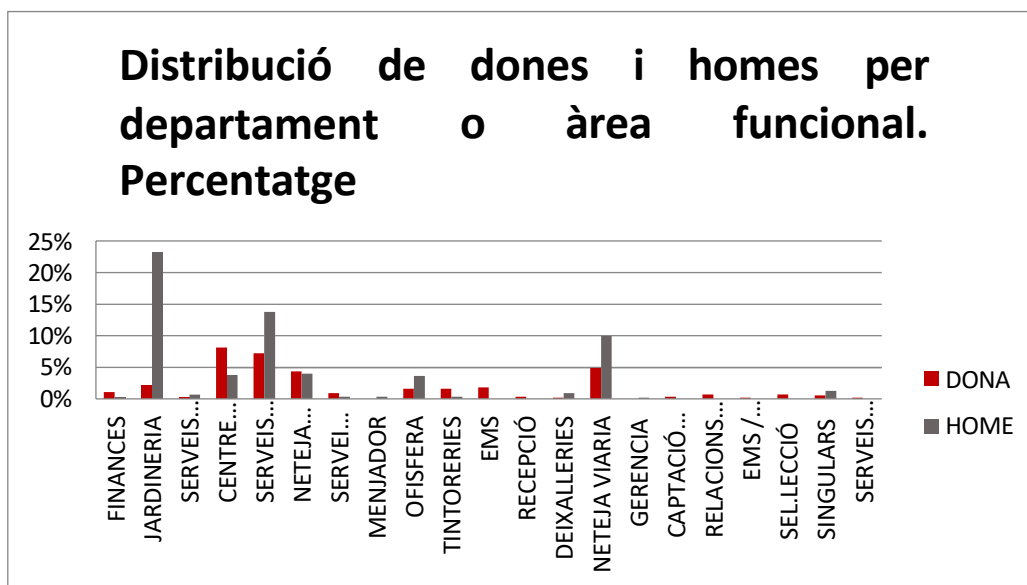
B. Dades per percentatge de persones totals

% dones i homes per

Departaments	DONA	HOME
FINANCES	1%	0%
JARDINERIA	2%	23%
SERVEIS GENERALS	0%	1%
CENTRE OCUPACIONAL	8%	4%
SERVEIS INDUSTRIALS	7%	14%
NETEJA INTERIORS	4%	4%
SERVEI INSERCIÓ LABORAL	1%	0%
MENJADOR	0%	0%
OFISFERA	2%	4%
TINTORERIES	2%	0%
EMS	2%	0%
RECEPCIÓ	0%	0%
DEIXALLERIES	0%	1%
NETEJA VIARIA	5%	10%
GERENCIA	0%	0%
CAPTACIÓ FONS	0%	0%
RELACIONS LABORALS	1%	0%



EMS / SINGULARS	0%	0%
SEL.LECCIÓ	1%	0%
SINGULARS	1%	1%
SERVEIS EXTERNS	0%	0%
Total general	37%	63%



C. Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

Departaments	DONA Dones	% del total	
FINANCES	6	3%	
JARDINERIA	12	6%	
SERVEIS GENERALS	1	0%	
CENTRE OCUPACIONAL	45	22%	
SERVEIS INDUSTRIALS	40	19%	
NETEJA INTERIORS	24	12%	
SERVEI INSERCIÓ LABORAL	5	2%	
OFISFERA	9	4%	
TINTORERIES	9	4%	
EMS	10	5%	
RECEPCIÓ	2	1%	
DEIXALLERIES	1	0%	
NETEJA VIARIA	27	13%	
CAPTACIÓ FONTS	2	1%	
RELACIONS LABORALS	4	2%	
EMS / SINGULARS	1	0%	



SEL.LECCIÓ	4	2%
SINGULARS	3	1%
SERVEIS EXTERNS	1	0%
Total general	206	100%

Departaments	HOME	
	Homes	% del total
FINANCES	1	0%
JARDINERIA	128	37%
SERVEIS GENERALS	4	1%
CENTRE OCUPACIONAL	21	6%
SERVEIS INDUSTRIALS	76	22%
NETEJA INTERIORS	22	6%
SERVEI INSERCIÓ LABORAL	2	1%
MENJADOR	2	1%
OFISFERA	20	6%
TINTORERIES	2	1%
DEIXALLERIES	5	1%
NETEJA VIÀRIA	55	16%
GERENCIA	1	0%
SINGULARS	7	2%
Total general	346	100%

	SI	NO
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a tots els departaments?	☐	☒
Hi ha algun departament in hi hagi un percentatge important de dones/homes? En cas afirmatiu, en quins? <i>Jardineria, serveis generals i neteja viària. L'explicació és la major representativitat dels homes a la Fundació, encara que pot estar relacionat amb la repetició de rols de gènere en algun dels departaments, com per exemple als departaments de Gerència, serveis industrials que estan ocupats només per homes, i als departament de Relacions laborals, inserció laboral o tintoreria, que estan ocupats només per dones.</i>	☒	☐

Distribució de la plantilla per Grups professionals

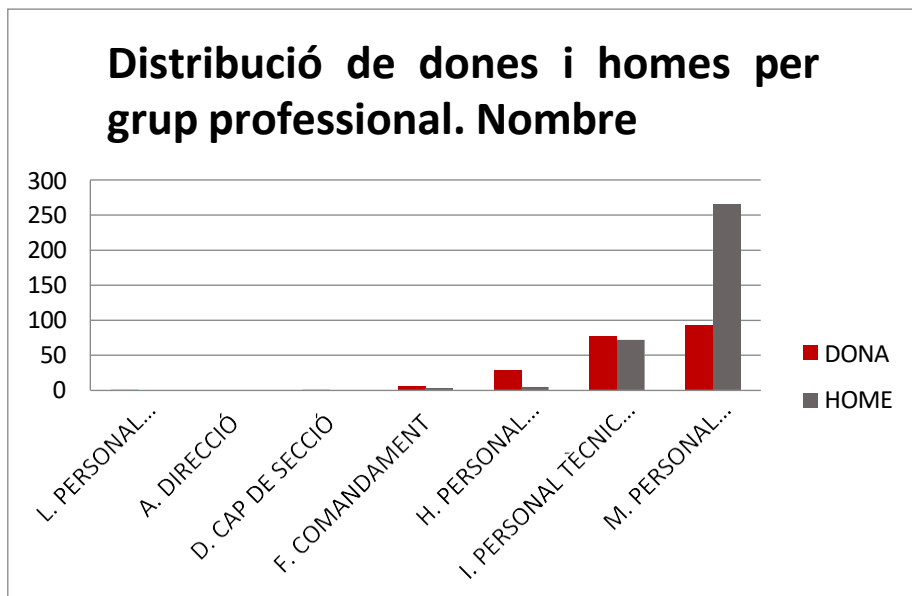
A. Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes

Grup Professional	DONA	HOME
-------------------	------	------



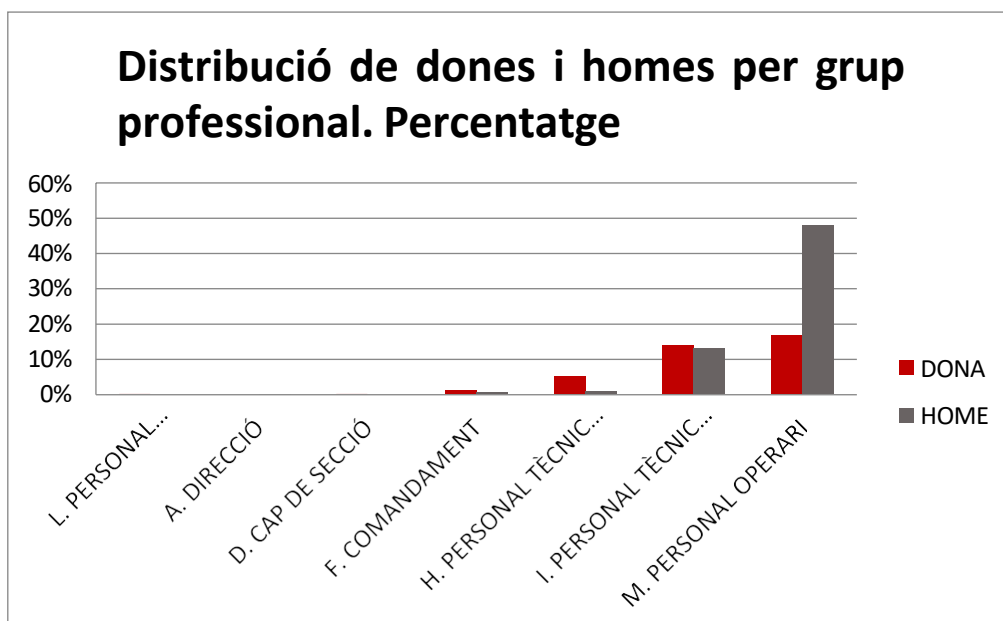
L. PERSONAL SUBALTERN	1	
A. DIRECCIÓ		1
D. CAP DE SECCIÓ	1	
F. COMANDAMENT	6	3
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	28	5
I. PERSONAL TÈCNIC DE GESTIÓ	77	72
M. PERSONAL OPERARI	93	265
Total general	206	346



B. Dades per percentatge de persones totals

% de dones i homes

Grup Professional	DONA	HOME
L. PERSONAL SUBALTERN	0,2%	0,0%
A. DIRECCIÓ	0,0%	0,2%
D. CAP DE SECCIÓ	0,2%	0,0%
F. COMANDAMENT	1,1%	0,5%
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	5,1%	0,9%
I. PERSONAL TÈCNIC DE GESTIÓ	13,9%	13,0%
M. PERSONAL OPERARI	16,8%	48,0%
Total general	37,3%	62,7%



C. Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

Grup Professional	DONA	
	Dones	% de total
F. COMANDAMENT	6	2,9%
M. PERSONAL OPERARI	93	45,1%
I. PERSONAL TÈCNIC DE GESTIÓ	77	37,4%
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	28	13,6%
L. PERSONAL SUBALTERN	1	0,5%
D. CAP DE SECCIÓ	1	0,5%
Total general	206	100,0%

Grup Professional	HOME	
	Homes	% del total
A. DIRECCIÓ	1	0,3%
F. COMANDAMENT	3	0,9%
M. PERSONAL OPERARI	265	76,6%
I. PERSONAL TÈCNIC DE GESTIÓ	72	20,8%
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	5	1,4%
Total general	346	100,0%

	SI	NO
Hi ha dones i homes a l'equip directiu? I al col·lectiu de comandaments intermedis? <i>No hi ha dones a la Direcció de l'entitat, però hi ha més proporció de dones que homes al comandaments intermedis.</i>	☐	☒



Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents grups? <i>Només hi ha paritat al grup professional de Personal tècnic de gestió</i>	☐	☒
Hi ha algun grup on hi hagi un percentatge important de dones/homes? En cas afirmatiu, en quins? <i>Personal tècnic superior (dones), personal operari (homes). Fet que pot estar relacionat amb els nivells formatius de la plantilla (comentat anteriorment)</i>	☒	☐

Distribució de la plantilla per lloc de treball

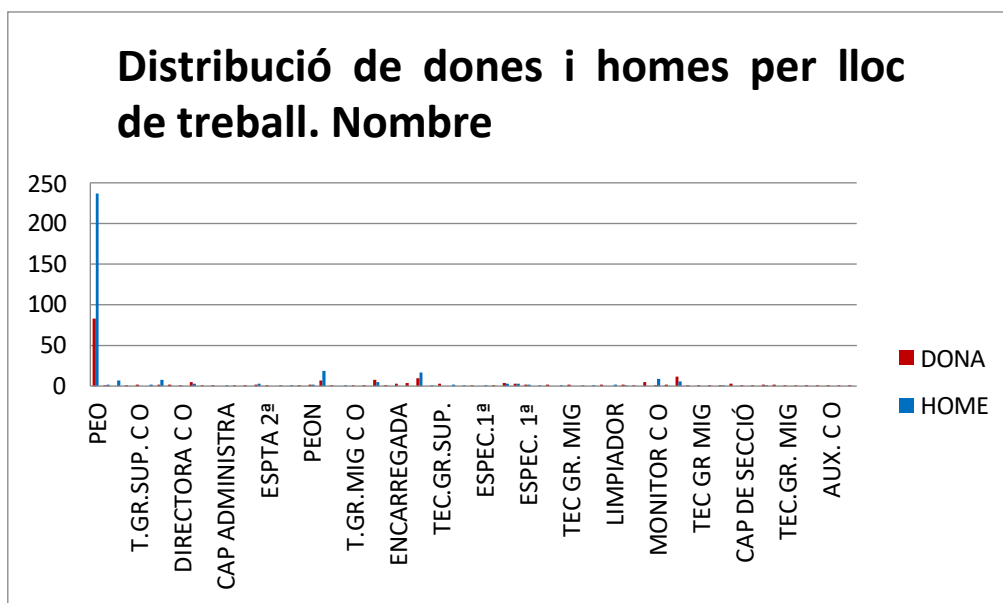
A. Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per

LLOC DE TREBALL	DONA	HOME
PEO	83	237
CAP SECCIO	1	2
ESPECIALISTA 3ª		7
CAP TALL	1	
T.GR.SUP. C O	2	
CAP DE SECCIO		2
MESTRE TALLER	2	8
MON.OCUP C O	2	
DIRECTORA C O	1	
MON.OCUP. C O	5	3
OFIC 2ª	1	
CAP TALLER	1	
CAP ADMINISTRA		1
ASSIST S	1	
PSICOLEG	1	
CAP PRODUCCIO	2	3
ESPTA 2ª	1	
CAP DE TALLER		1
LIMP-COND		1
ASS.SOC C O	1	
PEON	2	2
ESPECIALISTA 1ª	7	19
ASSIT SOCIAL	1	
GERENCIA		1
T.GR.MIG C O	1	
MON.OCUP.C O	1	



OFICIAL 1ª	8	5
TEC GRAU SUP	1	
ENCARREGADA	3	
MESTRA TALLER	4	
OFICIAL 2ª	10	17
OFICIAL SEGONA		1
TEC.GR.SUP.	3	
OFICIAL PRIMERA		2
ENCARREGAT		1
MONIT OCUP C O	1	
ESPEC.1ª		1
TEC.GRAU MIG CO	1	
TECNIC AUX	4	3
M.OCUP C O	3	3
ESPEC. 1ª	2	2
TECN SUP NV 1		1
TEC GR. SUP	2	
AUX ESPECIALIST		1
TEC GR. MIG	2	
TECNIC AUXILIAR		1
TECNICO		1
TEC GR.SUP	2	
LIMPIADOR		2
TEC AUX	2	1
MONIT.OCUP CO	1	
MONITORA C O	5	
MONITOR C O	1	9
MONITORA CO	2	
AUXILIAR C O	12	6
OFICIAL 2ª AD	1	
TEC GR MIG	1	
OF.2ª ADMTIVA	1	
AUXIL. C O	1	1
TEC GR.MIG	3	
CAP DE SECCIÓ	1	
LIMPIADORA	1	
TEC.GRAU MIG	2	1
TEC.GR.SUP	2	
TEC.GR. MIG	1	
OF 1ª ADMTIVA	1	
OF.1ª ADMTIVA	1	
OF.1ª ADMT	1	
AUX. C O	1	
OFICIAL 1ª ADTV	1	
OF 1ª ADTIVA	1	
Total general	206	346



B. Dades per percentatge de persones totals

% dones i homes per

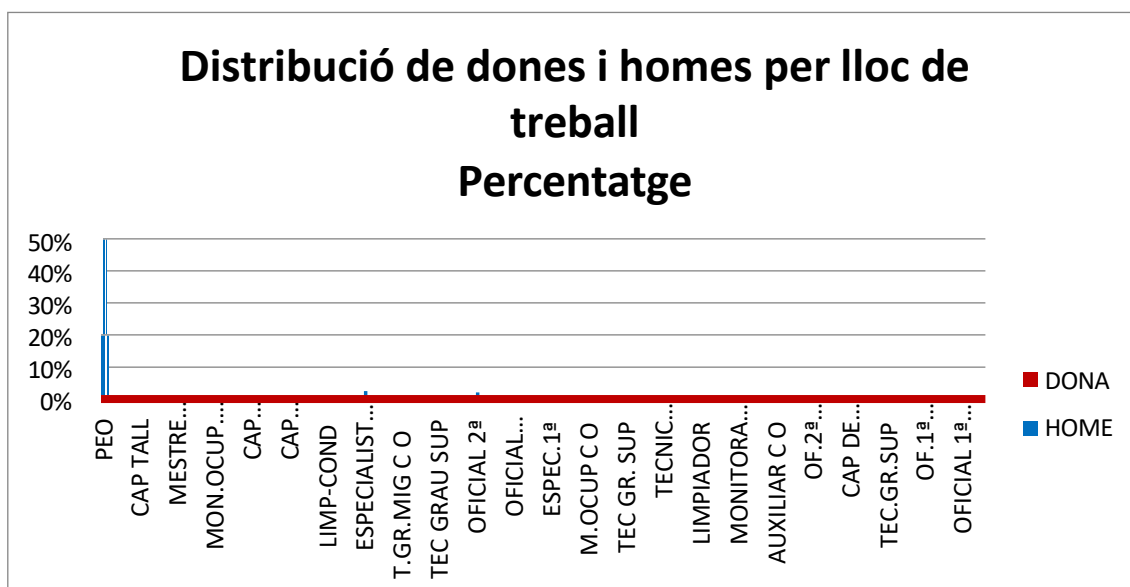
LLOC DE TREBALL	DONA	HOME
PEO	15%	43%
CAP SECCIO	0%	0%
ESPECIALISTA 3ª	0%	1%
CAP TALL	0%	0%
T.GR.SUP. C O	0%	0%
CAP DE SECCIO	0%	0%
MESTRE TALLER	0%	1%
MON.OCUP C O	0%	0%
DIRECTORA C O	0%	0%
MON.OCUP. C O	1%	1%
OFIC 2ª	0%	0%
CAP TALLER	0%	0%
CAP ADMINISTRA	0%	0%
ASSIST S	0%	0%
PSICOLEG	0%	0%
CAP PRODUCCIO	0%	1%
ESPTA 2ª	0%	0%
CAP DE TALLER	0%	0%
LIMP-COND	0%	0%
ASS.SOC C O	0%	0%
PEON	0%	0%
ESPECIALISTA 1ª	1%	3%
ASSIT SOCIAL	0%	0%



GERENCIA	0%	0%
T.GR.MIG C O	0%	0%
MON.OCUP.C O	0%	0%
OFICIAL 1ª	1%	1%
TEC GRAU SUP	0%	0%
ENCARREGADA	1%	0%
MESTRA TALLER	1%	0%
OFICIAL 2ª	2%	3%
OFICIAL SEGONA	0%	0%
TEC.GR.SUP.	1%	0%
OFICIAL PRIMERA	0%	0%
ENCARREGAT	0%	0%
MONIT OCUP C O	0%	0%
ESPEC.1ª	0%	0%
TEC.GRAU MIG CO	0%	0%
TECNIC AUX	1%	1%
M.OCUP C O	1%	1%
ESPEC. 1ª	0%	0%
TECN SUP NV 1	0%	0%
TEC GR. SUP	0%	0%
AUX ESPECIALIST	0%	0%
TEC GR. MIG	0%	0%
TECNIC AUXILIAR	0%	0%
TECNICO	0%	0%
TEC GR.SUP	0%	0%
LIMPIADOR	0%	0%
TEC AUX	0%	0%
MONIT.OCUP CO	0%	0%
MONITORA C O	1%	0%
MONITOR C O	0%	2%
MONITORA CO	0%	0%
AUXILIAR C O	2%	1%
OFICIAL 2ª AD	0%	0%
TEC GR MIG	0%	0%
OF.2ª ADMITIVA	0%	0%
AUXIL. C O	0%	0%
TEC GR.MIG	1%	0%
CAP DE SECCIÓ	0%	0%
LIMPIADORA	0%	0%
TEC.GRAU MIG	0%	0%
TEC.GR.SUP	0%	0%
TEC.GR. MIG	0%	0%
OF 1ª ADMITIVA	0%	0%
OF.1ª ADMITIVA	0%	0%
OF.1ª ADMT	0%	0%
AUX. C O	0%	0%



OFICIAL 1ª ADTV	0%	0%
OF 1ª ADTIVA	0%	0%
Total general	37%	63%



C. Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

LLOC DE TREBALL	DONA	
	Dones	% del total
PEO	83	40%
CAP SECCIO	1	0%
CAP TALL	1	0%
T.GR.SUP. C O	2	1%
MESTRE TALLER	2	1%
MON.OCUP C O	2	1%
DIRECTORA C O	1	0%
MON.OCUP. C O	5	2%
OFIC 2ª	1	0%
CAP TALLER	1	0%
ASSIST S	1	0%
PSICOLEG	1	0%
CAP PRODUCCIO	2	1%
ESPTA 2ª	1	0%
ASS.SOC C O	1	0%
PEON	2	1%
ESPECIALISTA 1ª	7	3%
ASSIT SOCIAL	1	0%
T.GR.MIG C O	1	0%
MON.OCUP.C O	1	0%
OFICIAL 1ª	8	4%
TEC GRAU SUP	1	0%



ENCARREGADA	3	1%
MESTRA TALLER	4	2%
OFICIAL 2ª	10	5%
TEC.GR.SUP.	3	1%
MONIT OCUP C O	1	0%
TEC.GRAU MIG CO	1	0%
TECNIC AUX	4	2%
M.OCUP C O	3	1%
ESPEC. 1ª	2	1%
TEC GR. SUP	2	1%
TEC GR. MIG	2	1%
TEC GR.SUP	2	1%
TEC AUX	2	1%
MONIT.OCUP CO	1	0%
MONITORA C O	5	2%
MONITOR C O	1	0%
MONITORA CO	2	1%
AUXILIAR C O	12	6%
OFICIAL 2ª AD	1	0%
TEC GR MIG	1	0%
OF.2ª ADMATIVA	1	0%
AUXIL. C O	1	0%
TEC GR.MIG	3	1%
CAP DE SECCIÓ	1	0%
LIMPIADORA	1	0%
TEC.GRAU MIG	2	1%
TEC.GR.SUP	2	1%
TEC.GR. MIG	1	0%
OF 1ª ADMATIVA	1	0%
OF.1ª ADMATIVA	1	0%
OF.1ª ADMT	1	0%
AUX. C O	1	0%
OFICIAL 1ª ADTV	1	0%
OF 1ª ADTIVA	1	0%
Total general	206	100%

LLOC DE TREBALL	HOME	
	Homes	% del total
PEO	237	68%
CAP SECCIO	2	1%
ESPECIALISTA 3ª	7	2%
CAP DE SECCIO	2	1%
MESTRE TALLER	8	2%
MON.OCUP. C O	3	1%
CAP ADMINISTRA	1	0%
CAP PRODUCCIO	3	1%



CAP DE TALLER	1	0%
LIMP-COND	1	0%
PEON	2	1%
ESPECIALISTA 1ª	19	5%
GERENCIA	1	0%
OFICIAL 1ª	5	1%
OFICIAL 2ª	17	5%
OFICIAL SEGONA	1	0%
OFICIAL PRIMERA	2	1%
ENCARREGAT	1	0%
ESPEC.1ª	1	0%
TECNIC AUX	3	1%
M.OCUP C O	3	1%
ESPEC. 1ª	2	1%
TECN SUP NV 1	1	0%
AUX ESPECIALIST	1	0%
TECNIC AUXILIAR	1	0%
TECNICO	1	0%
LIMPIADOR	2	1%
TEC AUX	1	0%
MONITOR C O	9	3%
AUXILIAR C O	6	2%
AUXIL. C O	1	0%
TEC.GRAU MIG	1	0%
Total general	346	100%

	SI	NO
Hi ha desequilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents llocs de treball? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu? <i>Major representativitat d'homes a la Fundació.</i>	☒	☐
Es concentren les dones o els homes en determinats llocs de treball? En cas afirmatiu, en quins? <i>Per exemple, en el cas dels peons, la representació d'homes és molt més elevada que de dones.</i>	☒	☐

2.4 Condicions contractuals de dones i homes

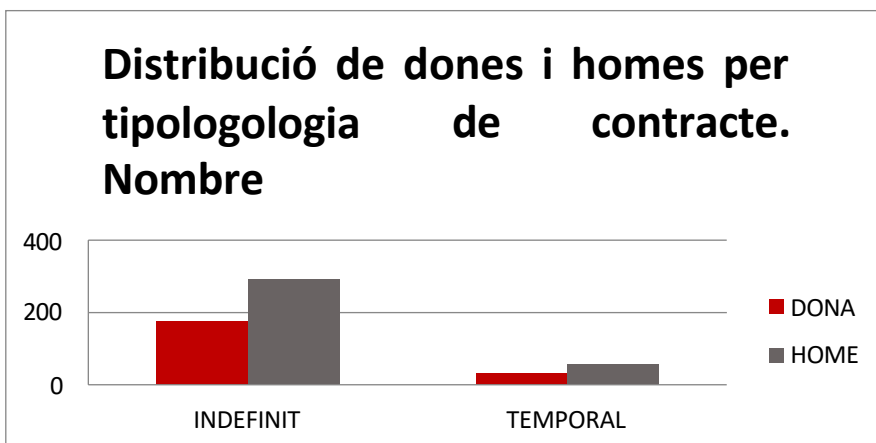
Distribució de la plantilla per tipologia de contracte

A.Dades per nombre de persones totals



Núm. dones i homes per Tipus Contracte

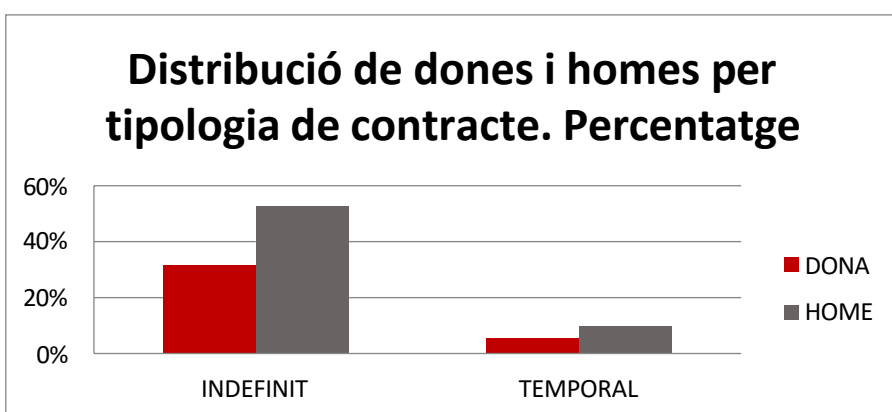
	DONA	HOME
INDEFINIT	175	291
TEMPORAL	31	55
Total general	206	346



B.Dades per percentatge de persones totals

% d dones i homes per

Tipus Contracte	DONA	HOME
INDEFINIT	32%	53%
TEMPORAL	6%	10%
Total general	37%	63%



C.Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

Tipus Contracte	DONA Dones	% del total
INDEFINIT	175	85%



TEMPORAL	31	15%
Total general	206	100%

Tipus Contracte	HOME	
	Homes	% del total
INDEFINIT	291	84%
TEMPORAL	55	16%
Total general	346	100%

	SI	NO
Tenint en compte les dades, és igual la situació de dones i homes pel que fa a la temporalitat? <i>Hi ha paritat en la tipologia de contractació. No trobem discriminació respecte a la tipologia de la contractació</i>	☒	☐
Es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contracte? <i>Majoritàriament contracte indefinits. No trobem discriminació respecte a la tipologia de la contractació</i>	☒	☐

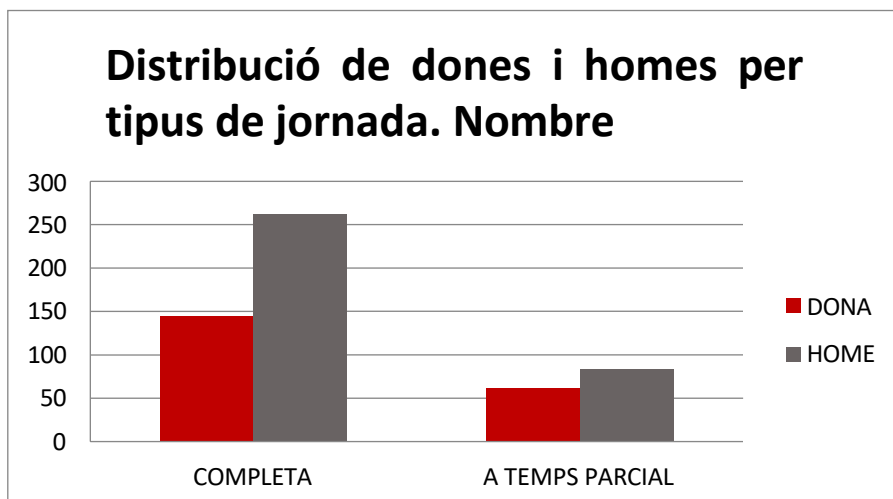
2.5 Tipologia de jornada de dones i homes

Distribució de la plantilla per tipus de jornada

A. Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per

Tipus Jornada	DONA	HOME
COMPLETA	145	262
A TEMPS PARCIAL	61	84
Total general	206	346

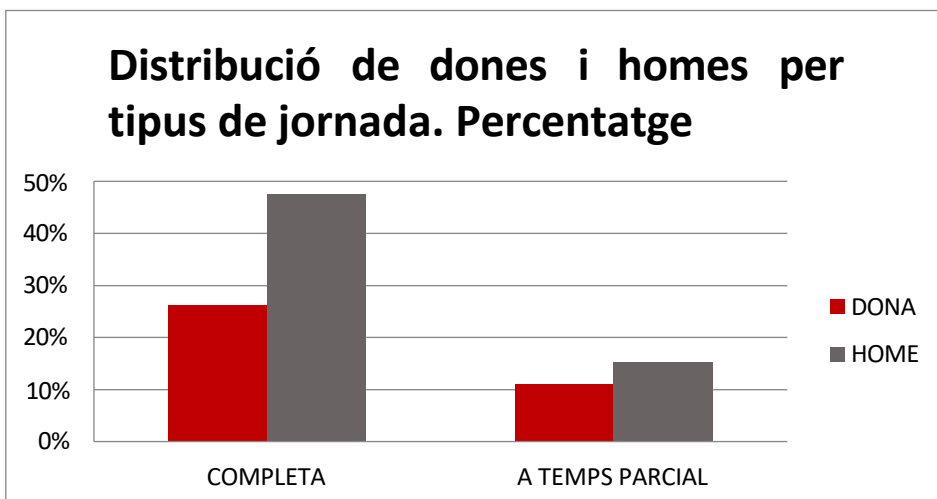




B. Dades per percentatge de persones totals

%dones i homes per

Tipus Jornada	DONA	HOME
COMPLETA	26%	47%
A TEMPS PARCIAL	11%	15%
Total general	37%	63%



C. Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

Tipus Jornada	DONA	
	Dones	% del total
COMPLETA	145	70%
A TEMPS PARCIAL	61	30%
Total general	206	100%

Tipus Jornada	HOME	
	Homes	% del total
COMPLETA	262	76%
A TEMPS PARCIAL	84	24%
Total general	346	100%

	SI	NO
• Hi ha diferències entre dones i homes als diferents tipus de jornada?. <i>No trobem discriminació respecte al tipus de jornada.</i>	☐	☒
• Es concentren les dones o els homes en determinats jornades? <i>Sí, en jornada completa</i>	☒	☐

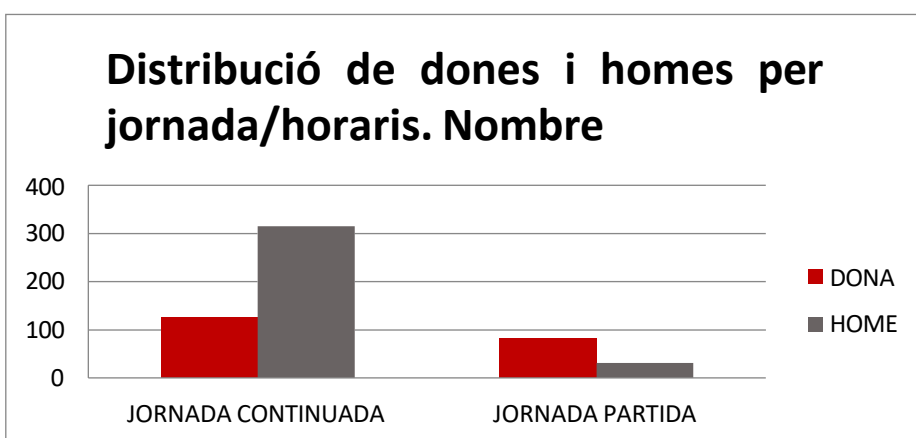


Distribució de la plantilla per jornada-horaris

A. Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per

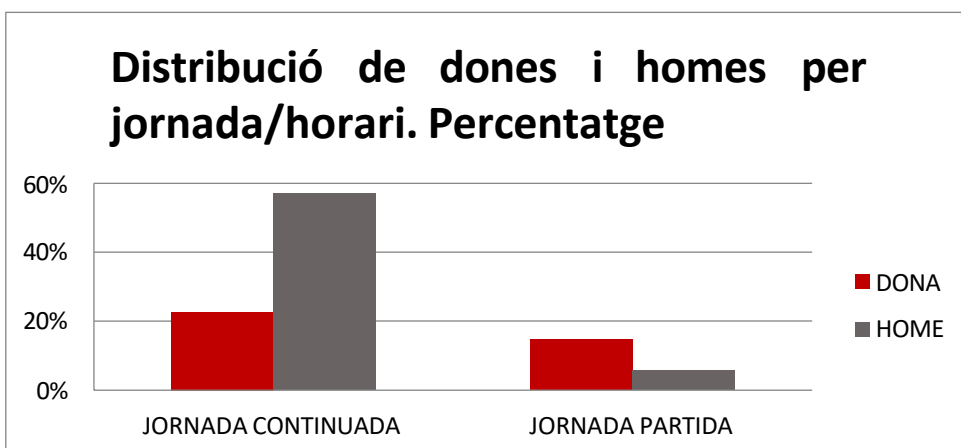
Jornada/Horaris	DONA	HOME
JORNADA CONTINUADA	125	315
JORNADA PARTIDA	81	31
Total general	206	346



B. Dades per percentatge de persones totals

% dones i homes per

Jornada/Horaris	DONA	HOME
JORNADA CONTINUADA	23%	57%
JORNADA PARTIDA	15%	6%
Total general	37%	63%





C. Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

Jornada/Horaris	DONA	
	Dones	% del total
JORNADA CONTINUADA	125	61%
JORNADA PARTIDA	81	39%
Total general	206	100%

Jornada/Horaris	HOME	
	Homes	% del total
JORNADA CONTINUADA	315	91%
JORNADA PARTIDA	31	9%
Total general	346	100%

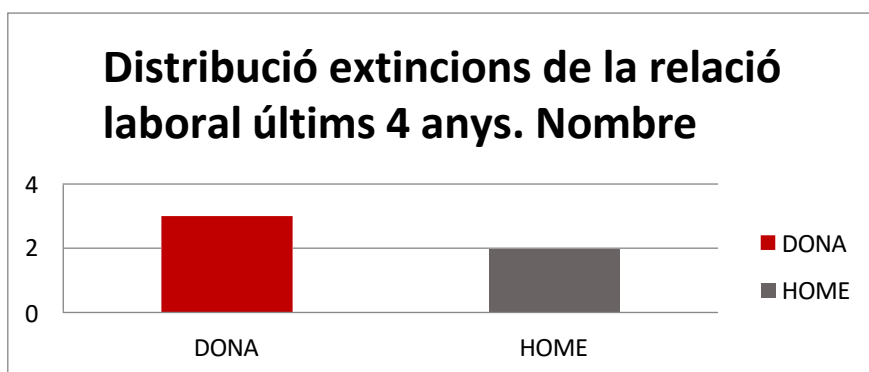
	SI	NO
Es concentren les dones o els homes en determinats horaris?. <i>Tant homes com dones tendeixen a tenir jornada continuada, però hi ha una diferenciació entre sexes, ja que el percentatge d'homes amb jornada continuada és molt més superior al de les dones.</i>	☒	☐

2.6 Evolució i motius de les extincions de la relació laboral

Extincions de la relació laboral els últims 4 anys

A. Dades per nombre de persones totals

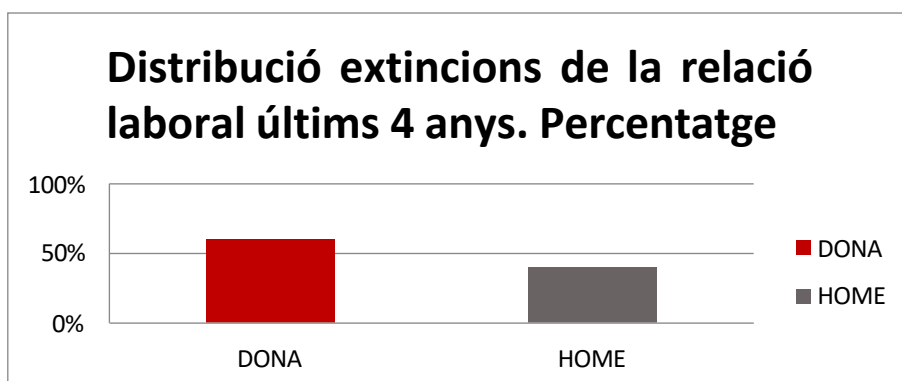
Núm. extincions	Cuenta de Núm. Ref
DONA	3
HOME	2
Total general	5





B. Dades per percentatge de persones totals

% extincions	Cuenta de Núm. Ref
DONA	60%
HOME	40%
Total general	100%



	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a les extincions de la relació laboral produïdes els últims quatre anys? Sí, però no és un valor significatiu respecte el total de la plantilla, tot i així la comissió de treball mirarà de cercar mesures correctores.	☒	☐

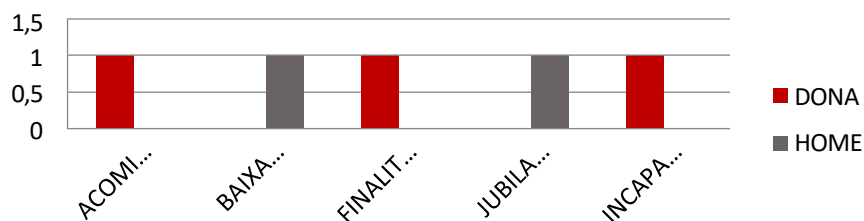
Distribució de les extincions de relació laboral per motiu

A. Dades per nombre de persones totals

Núm. extincions per Motius	per Sexe	
	DONA	HOME
ACOMIADAMENT		1
BAIXA VOLUNTARIA		1
FINALITZACIO DE CONTRACTE	1	
JUBILACIO		1
INCAPACITAT PERMANENT	1	
Total general	3	2



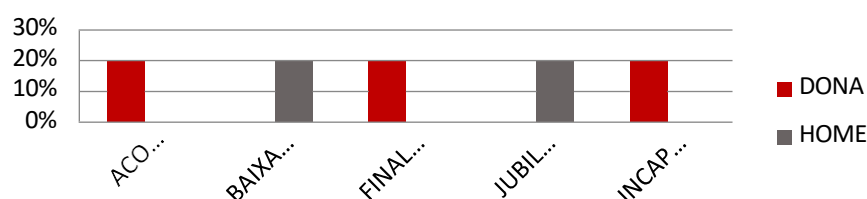
Distribució de dones i homes per motiu de l'extinció de la relació laboral. Nombre



B. Dades per percentatge de persones totals

% extincions per Motius	per Sexe	
	DONA	HOME
ACOMIADAMENT	20%	0%
BAIXA VOLUNTARIA	0%	20%
FINALITZACIO DE CONTRACTE	20%	0%
JUBILACIO	0%	20%
INCAPACITAT PERMANENT	20%	0%
Total general	60%	40%

Distribució de dones i homes per motiu de l'extinció laboral. Percentatge



	SI	NO
• Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al motiu de l'extinció de la relació laboral?	☐	☒
• Creieu que dones i homes tenen la mateixa estabilitat a l'organització?	☒	☐

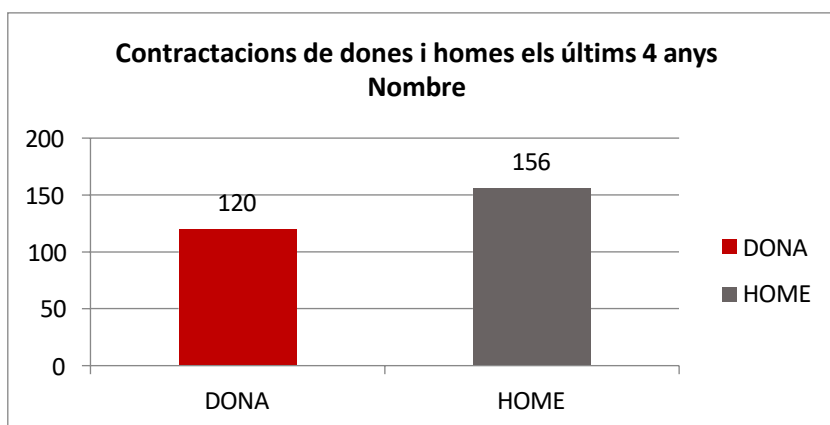


3 Accés a l'organització

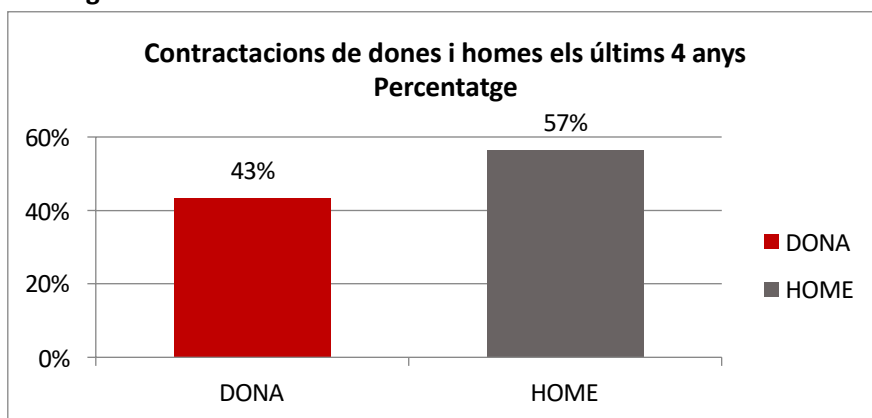
3.1 Evolució de les contractacions

Contractacions produïdes els últims quatre anys

Núm.Contractacions	per Sexe
DONA	120
HOME	156
Total general	276



% Contractacions	Per Sexe
DONA	43%
HOME	57%
Total general	100%



	SI	NO
S'ha rebut un nombre similar de candidatures de dones i homes per participar als processos de selecció que s'han portat a terme els últims quatre anys? <i>Caldria revisar la política de contractacions, ja que per el tipus de servei es tendeix a contractar més homes que dones.</i>	☐	☒

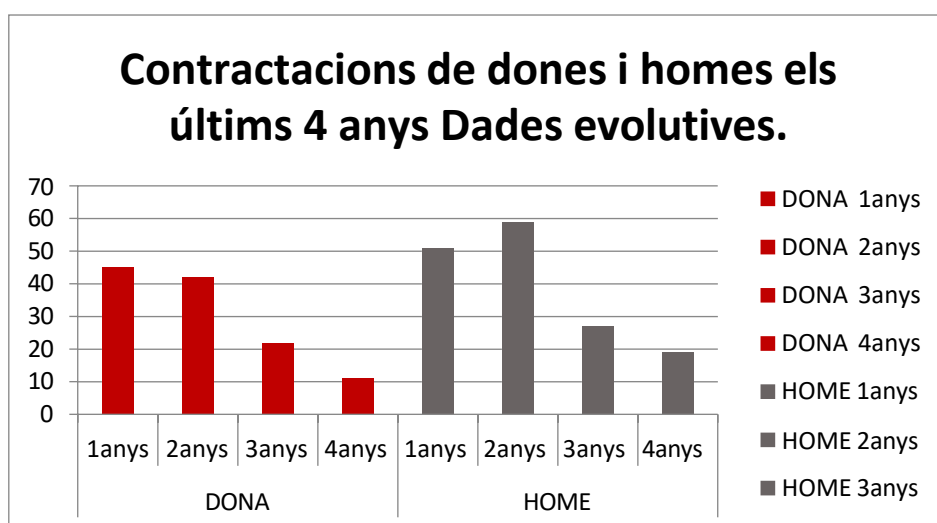


- Hi ha equilibri en la contractació de dones i homes?



Contractacions dades evolutives darrers quatre anys

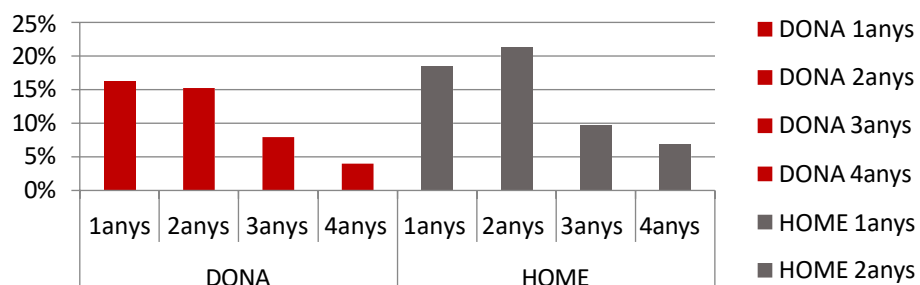
Núm. Contractacions	Per Sexe i any
DONA	120
1anys	45
2anys	42
3anys	22
4anys	11
HOME	156
1anys	51
2anys	59
3anys	27
4anys	19
Total general	276



% Contractacions	Per Sexe i any
DONA	43%
1anys	16%
2anys	15%
3anys	8%
4anys	4%
HOME	57%
1anys	18%
2anys	21%
3anys	10%
4anys	7%
Total general	100%



Contractacions de dones i homes els última 4 anys Dades evolutives. %



- Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla esdevingui més paritària? *Els dos últims anys, hi ha tendència a realitzar una contractació més igualitària entre dones i homes.*

SI NO



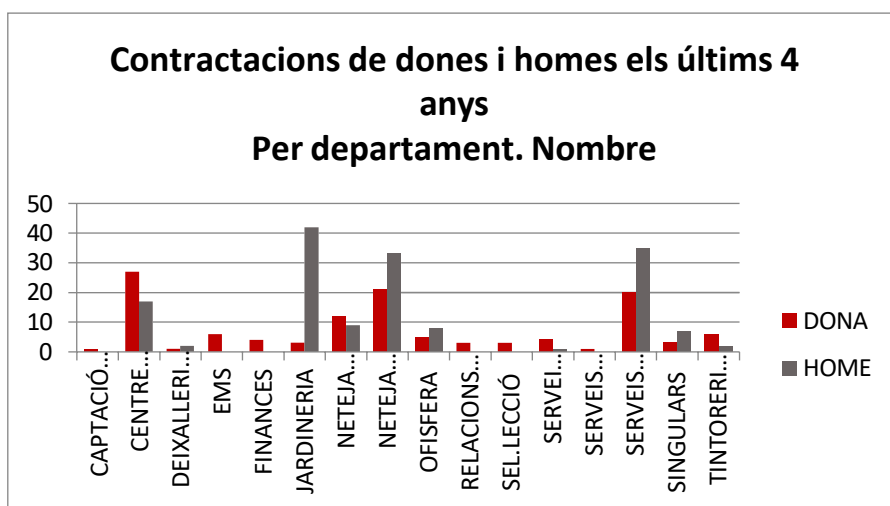
Contractacions darrers quatre anys, per departament o àrea funcional

Darrers4anys

4anys

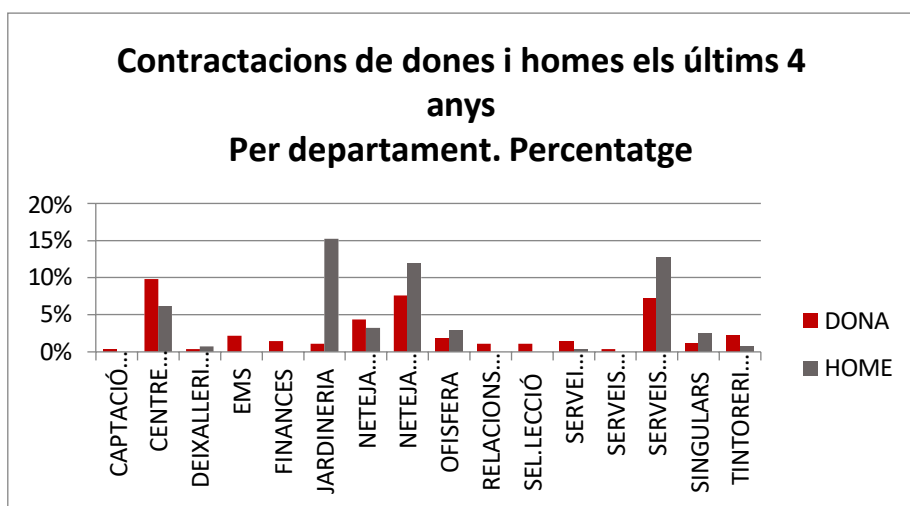
Per Sexe i Departament

Núm. Contractacions	DONA	HOME
CAPTACIÓ FONS		1
CENTRE OCUPACIONAL	27	17
DEIXALLERIES	1	2
EMS	6	
FINANCES	4	
JARDINERIA	3	42
NETEJA INTERIORS	12	9
NETEJA VIARIA	21	33
OFISFERA	5	8
RELACIONS LABORALS	3	
SEL.LECCIÓ	3	
SERVEI INSERCIÓ LABORAL	4	1
SERVEIS EXTERNS	1	
SERVEIS INDUSTRIALS	20	35
SINGULARS	3	7
TINTORERIES	6	2
Total general	120	156



Per Sexe i Departament

% Contractacions	DONA	HOME
CAPTACIÓ FONS	0%	0%
CENTRE OCUPACIONAL	10%	6%
DEIXALLERIES	0%	1%
EMS	2%	0%
FINANCES	1%	0%
JARDINERIA	1%	15%
NETEJA INTERIORS	4%	3%
NETEJA VIARIA	8%	12%
OFISFERA	2%	3%
RELACIONS LABORALS	1%	0%
SEL.LECCIÓ	1%	0%
SERVEI INSERCIÓ LABORAL	1%	0%
SERVEIS EXTERNS	0%	0%
SERVEIS INDUSTRIALS	7%	13%
SINGULARS	1%	3%
TINTORERIES	2%	1%
Total general	43%	57%

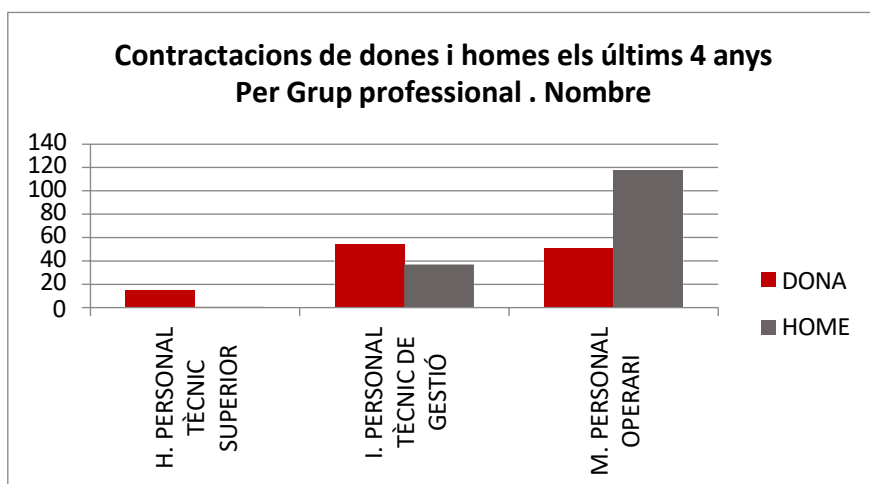


	SI	NO
S'han incorporat més dones o homes a un departament concret? <i>Per exemple en el departament d Jardineria, neteja viària i serveis industrials, s'han contractat més homes que dones.</i>	☒	☐
Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla, per departaments, esdevingui més paritària? <i>Si separem per departament, no es clar ala tendència a una plantilla paritària.</i>	☐	☒

Contractacions darrers quatre anys, per grup professional

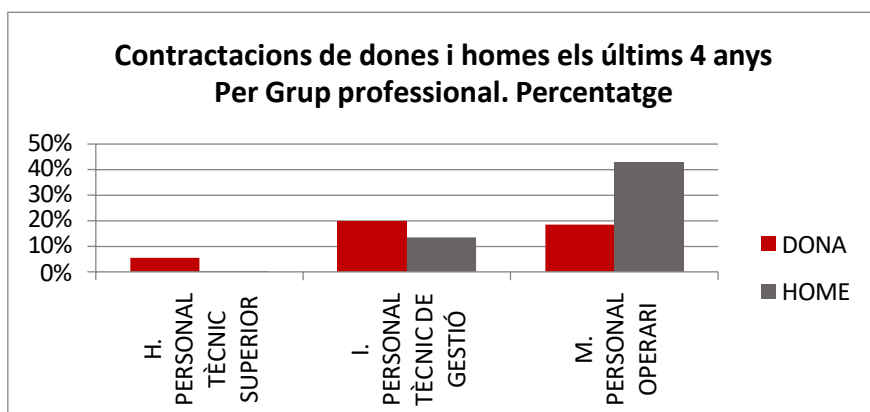
Per Sexe i Grup. prof.

Núm. Contractacions	DONA	HOME
H. PERSONAL TÈCNIC		
SUPERIOR	15	1
I. PERSONAL TÈCNIC DE GESTIÓ	54	37
M. PERSONAL OPERARI	51	118
Total general	120	156



Per Sexe i Grup. Prof.

% Contractacions	DONA	HOME
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	5%	0%
I. PERSONAL TÈCNIC DE GESTIÓ	20%	13%
M. PERSONAL OPERARI	18%	43%
Total general	43%	57%



	SI	NO
A les incorporacions dels quatre últims anys, s'observa diferència entre dones i homes pel que fa al grup professional? <i>No s'observa paritat en cap dels grups professionals durant els quatre últims anys.</i>	☒	☐
Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla, per grups, esdevingui més paritària?	☐	☒

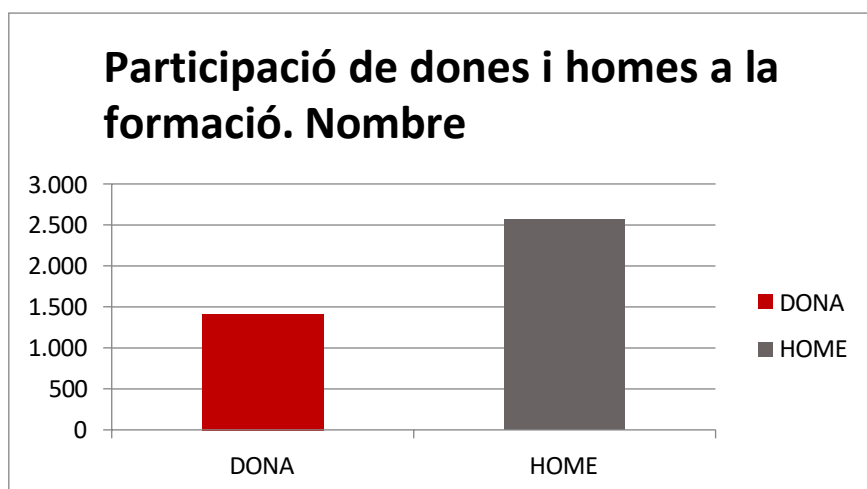


4 Formació interna i/o contínua

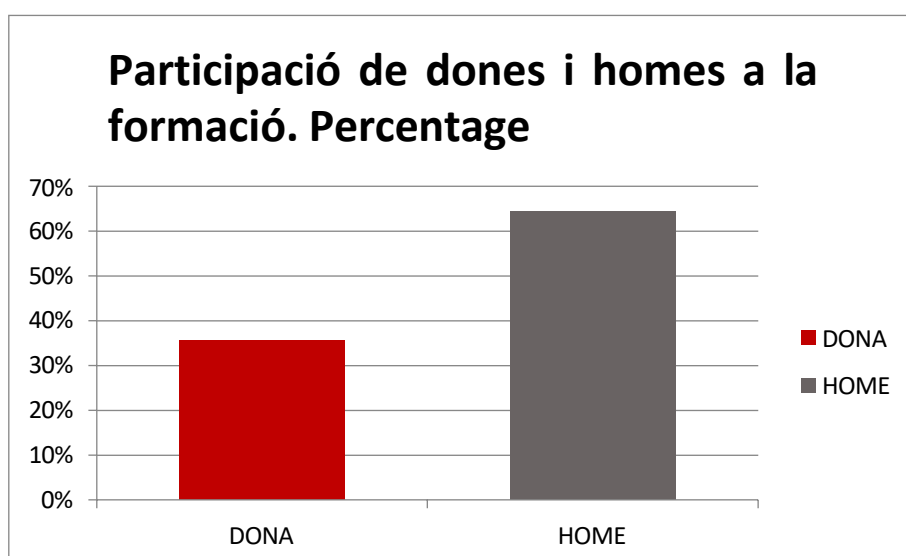
4.1 Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua

Participació global de dones i homes a la formació

Núm. hores	Suma de Hores Formació anuals
DONA	1417
HOME	2568
Total general	3984



% hores	Suma de Hores Formació anuals
DONA	36%
HOME	64%
Total general	100%

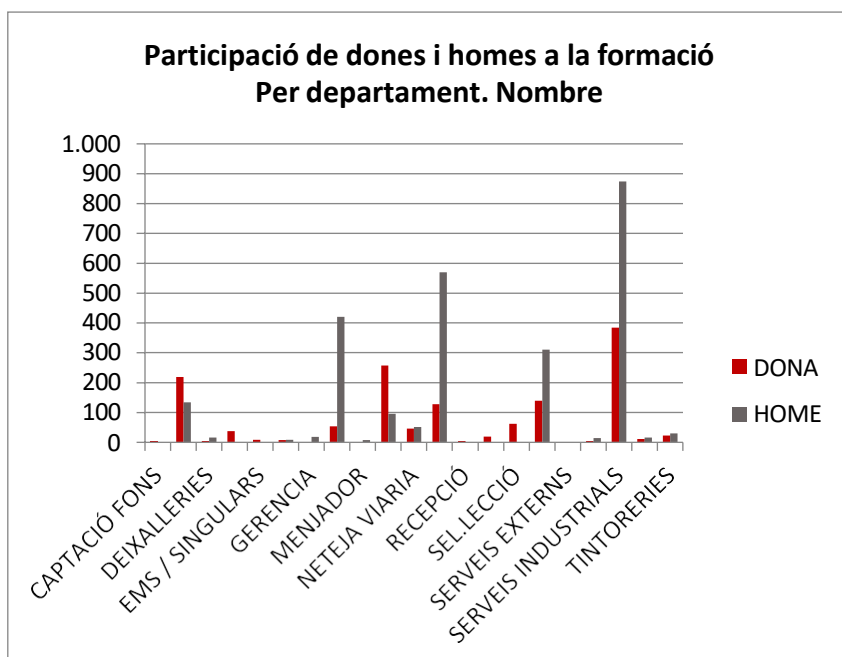




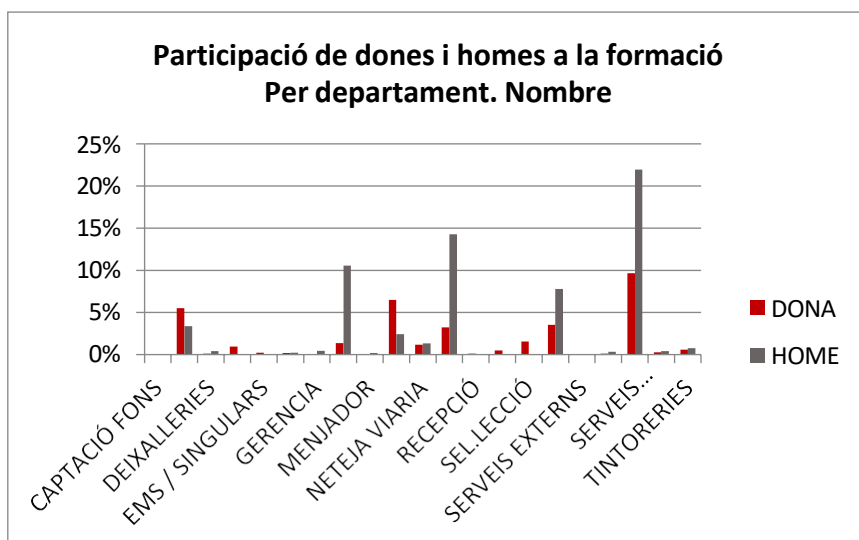
	SI	NO
Han realitzat dones i homes el mateix nombre d'hores de formació? <i>El percentatge de dones i homes que han participat en formacions és pràcticament el mateix que el percentatge de dones i homes contractades a l'entitat durant l'any d'estudi. Per tant, es pot dir que tot el personal realitza activitats formatives dintre del àmbit laboral.</i>	☒	

Participació de dones i homes segons departament o servei

Núm. Hores Formació anuals	Sexe i Departament	
Departament	DONA	HOME
CAPTACIÓ FONTS		5
CENTRE OCUPACIONAL	219	134,5
DEIXALLERIES	4	16
EMS	38	
EMS / SINGULARS	9	
FINANCES	8	9
GERENCIA		18
JARDINERIA	54	421
MENJADOR		8
NETEJA INTERIORS	258	96
NETEJA VIARIA	46	52
OFISFERA	128	569
RECEPCIÓ	4	
RELACIONS LABORALS	19	
SEL.LECCIÓ	62,5	
SERVEI INSERCIÓ LABORAL	140	310
SERVEIS EXTERNS	0	
SERVEIS GENERALS	4	14
SERVEIS INDUSTRIALS	384	874
SINGULARS	11	16
TINTORERIES	23	30
Total general	1416,5	2567,5



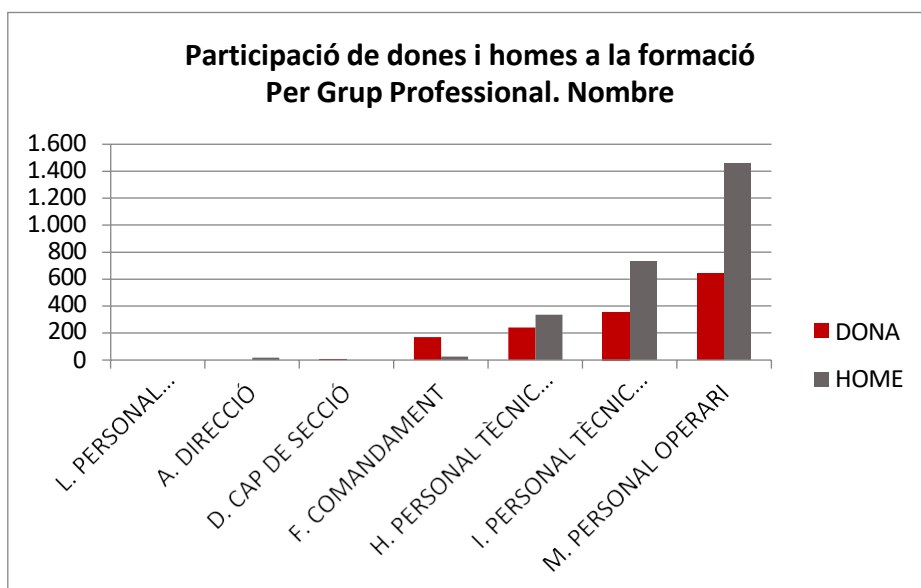
% Hores Formació anuals		Sexe i Departament	
Departament		DONA	HOME
CAPTACIÓ FONS		0%	0%
CENTRE OCUPACIONAL		5%	3%
DEIXALLERIES		0%	0%
EMS		1%	0%
EMS / SINGULARS		0%	0%
FINANCES		0%	0%
GERENCIA		0%	0%
JARDINERIA		1%	11%
MENJADOR		0%	0%
NETEJA INTERIORS		6%	2%
NETEJA VIARIA		1%	1%
OFISFERA		3%	14%
RECEPCIÓ		0%	0%
RELACIONS LABORALS		0%	0%
SEL·LECCIÓ		2%	0%
SERVEI INSERCIÓ LABORAL		4%	8%
SERVEIS EXTERNS		0%	0%
SERVEIS GENERALS		0%	0%
SERVEIS INDUSTRIALS		10%	22%
SINGULARS		0%	0%
TINTORERIES		1%	1%
Total general		36%	64%



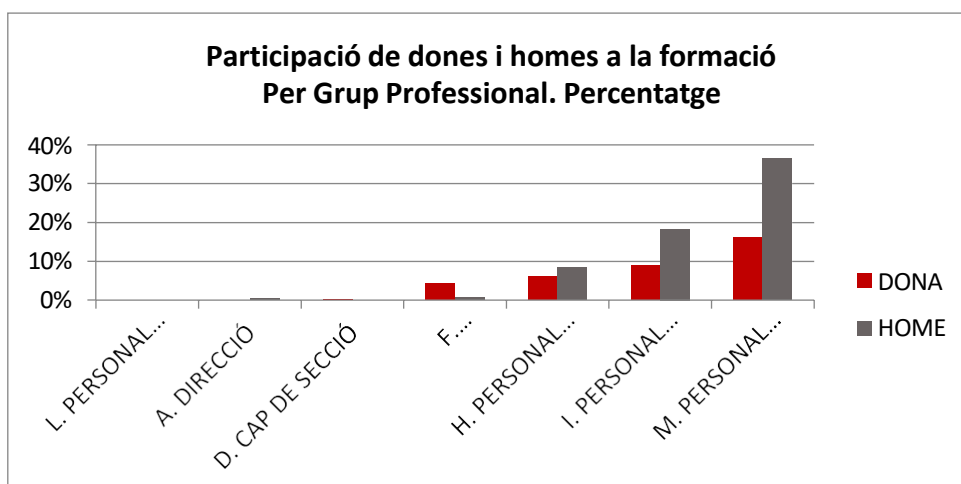
	SI	NO
Tenen el mateix nivell de participació dones i homes segons el departament o àrea funcional? <i>S'ha de tenir en compte que no hi ha igualtat de número de dones i homes a molts dels departaments, així com que en alguns departaments no hi ha representació dels dos sexes. Fet que afavoreix que no hagi mateixa participació de dones i homes a les formacions segregades per departaments.</i>	☐	☒

Participació de dones i homes segons el seu grup professional

Núm. Hores Formació anuals	Sexe i Grup	
Grup Professional	DONA	HOME
L. PERSONAL SUBALTERN	0	
A. DIRECCIÓ	18	
D. CAP DE SECCIÓ	5	
F. COMANDAMENT	171	26
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	240,5	336
I. PERSONAL TÈCNIC DE GESTIÓ	356	730,5
M. PERSONAL OPERARI	644	1457
Total general	1416,5	2567,5



% Hores Formació anuals		Sexe i Grup	
Grup professional		DONA	HOME
L. PERSONAL SUBALTERN		0%	0%
A. DIRECCIÓ		0%	0%
D. CAP DE SECCIÓ		0%	0%
F. COMANDAMENT		4%	1%
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR		6%	8%
I. PERSONAL TÈCNIC DE GESTIÓ		9%	18%
M. PERSONAL OPERARI		16%	37%
Total general		36%	64%



	SI	NO
Han participat dones i homes en igual mesura segons el grup professional? <i>S'ha de tenir en compte que no hi ha igualtat de número de dones i homes a molts dels grups, així com que en alguns grups professionals no hi ha representació dels dos sexes. Fet que</i>	☐	☒

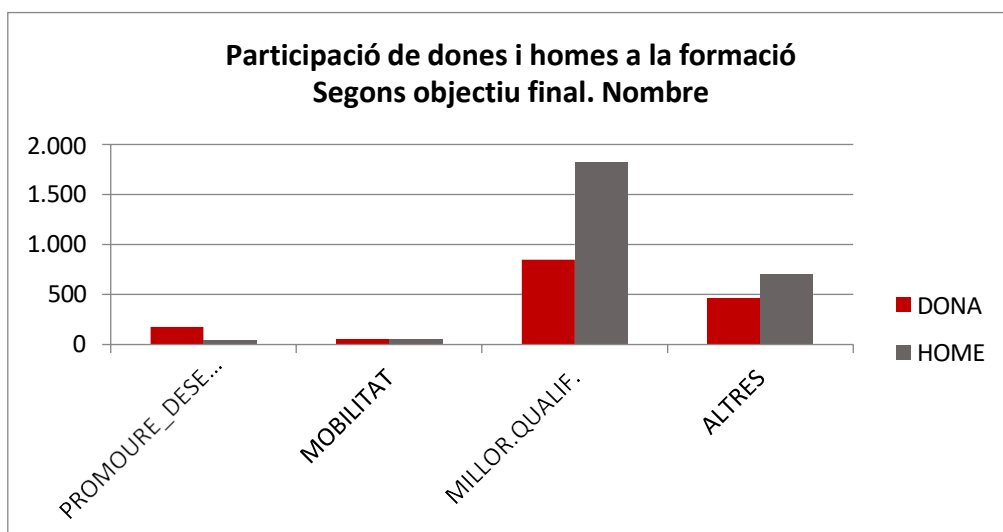


afavoreix que no hagi mateixa participació de dones i homes a les formacions segregades per grups professionals.

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

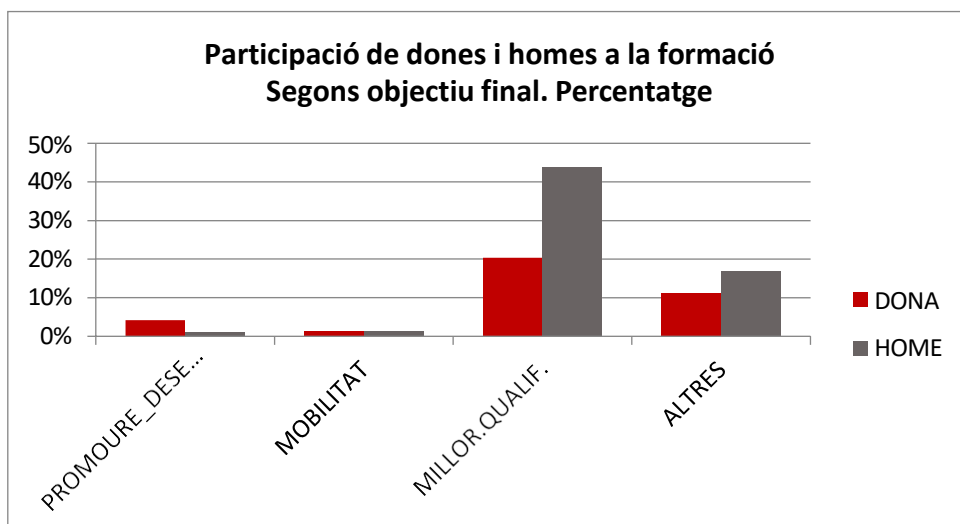
Núm. Hores Formació anuals

Objectiu	DONA	HOME
PROMOURE_DESENV.	174	44
MOBILITAT	50	50
MILLOR.QUALIF.	845,5	1821,5
ALTRES	461	700
Total general	1530,5	2615,5



% Hores Formació anual

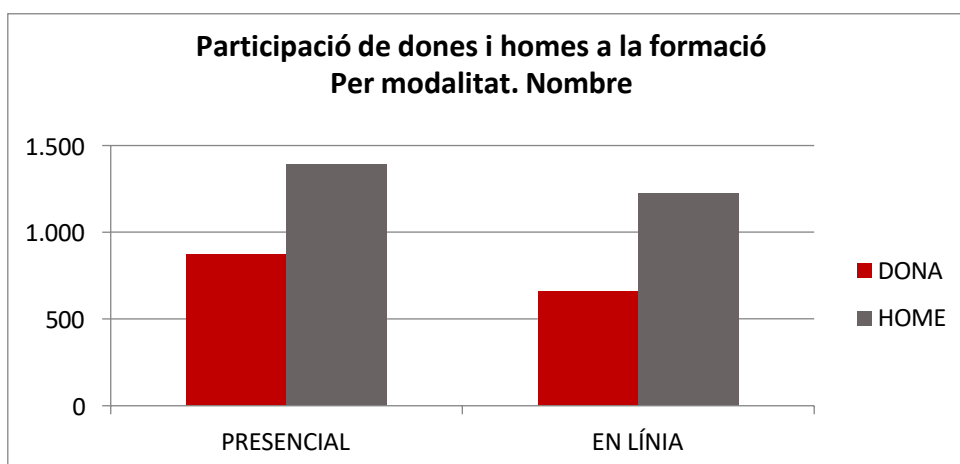
Objectiu	Hores per Objectiu DONA	HOME
PROMOURE_DESENV.	4%	1%
MOBILITAT	1%	1%
MILLOR.QUALIF.	20%	44%
ALTRES	11%	17%
Total general	37%	63%



	SI	NO
Realitzen dones i homes el mateix tipus de formació segons l'objectiu final? <i>Només trobem igualtat a les formacions que es realitzen per "Mobilitat". La resta de formacions no es realitzen de manera igualitària entre dones i homes. Fet que podria afavorir a la desigualtat de promocions i desenvolupament per dones i homes.</i>	☐	☒

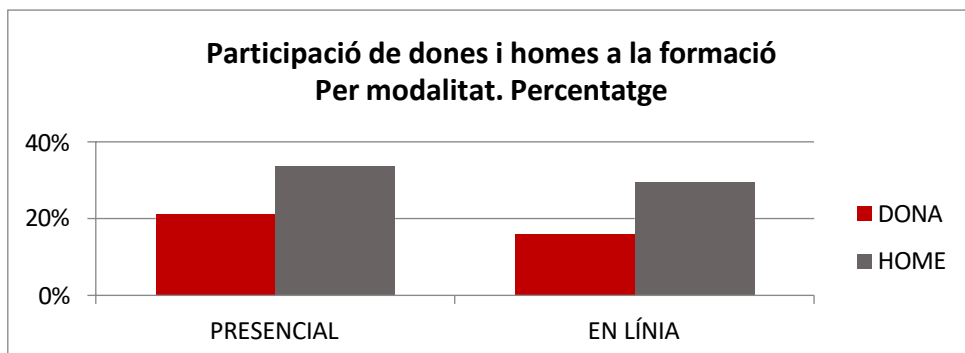
Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua segons la modalitat

Núm. Hores Formació anual	Hores per Modalitat	
Modalitat	DONA	HOME
PRESENCIAL	874	1393
EN LÍNIA	656,5	1222,5
Total general	1530,5	2615,5





% Hores Formació anual Modalitat	Hores per Modalitat	
	DONA	HOME
PRESENCIAL	21%	34%
EN LÍNIA	16%	29%
Total general	37%	63%

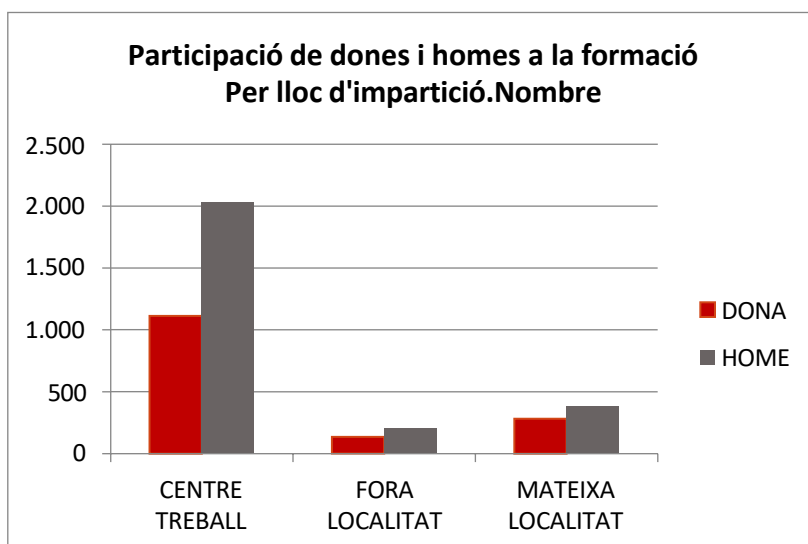


	SI	NO
Realitzen dones i homes el mateix tipus de formació segons la modalitat? <i>Els valors per dones i homes son similars, ja que del 100% dels homes, el 54% realitzen formacions presencials, i del 100% de les dones el 56% realitzen les formacions de manera presencials.</i>	☒	☐

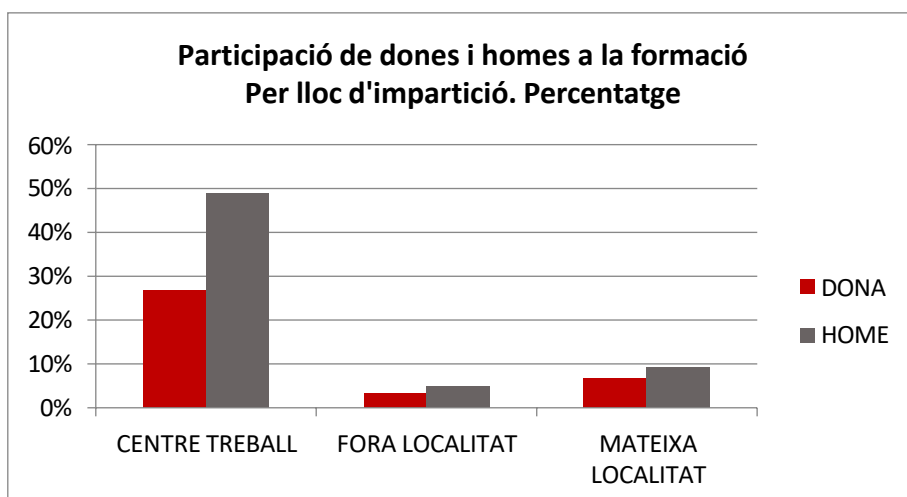
Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua segons el lloc on s'imparteix

Lloc

Núm. Hores Formació anuals Lloc Impartició	Hores per Lloc Impartició	
	DONA	HOME
CENTRE TREBALL	1113,5	2027
FORA LOCALITAT	135	203
MATEIXA LOCALITAT	282	385,5
Total general	1530,5	2615,5



% Hores Formació anuals	Hores per Lloc Impartició	
	DONA	HOME
CENTRE TREBALL	27%	49%
FORA LOCALITAT	3%	5%
MATEIXA LOCALITAT	7%	9%
Total general	37%	63%



	SI	NO
Hi ha diferències pel que fa a la participació d'homes i dones a la formació interna i/o contínua depenent del lloc on es realitzi? <i>Els valors per dones i homes són força paritaris, ja que del 100% dels homes, el 77% realitzen formacions al centre de treball, el 0,8% les realitzen fora de la localitat i el 14% a la mateixa localitat. I del 100% de les dones, el 72% realitzen formacions al centre de treball, el 0,9% les realitzen fora de la localitat i el 18% a la mateixa localitat.</i>	☐	☒

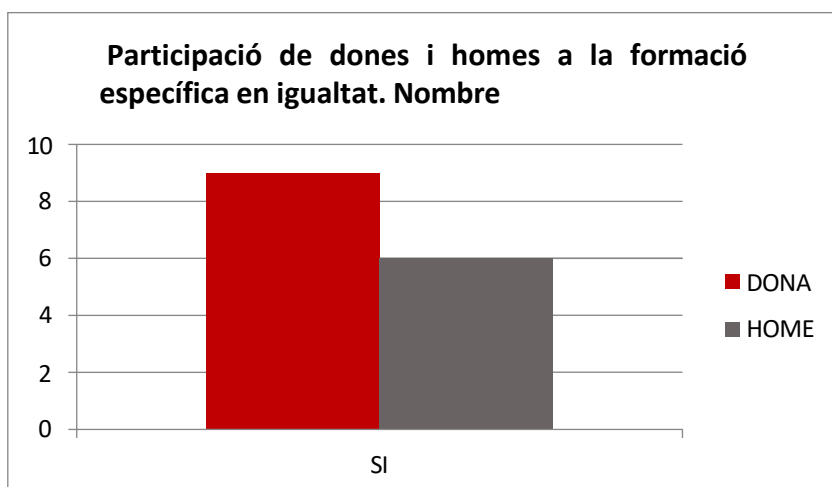


--	--	--

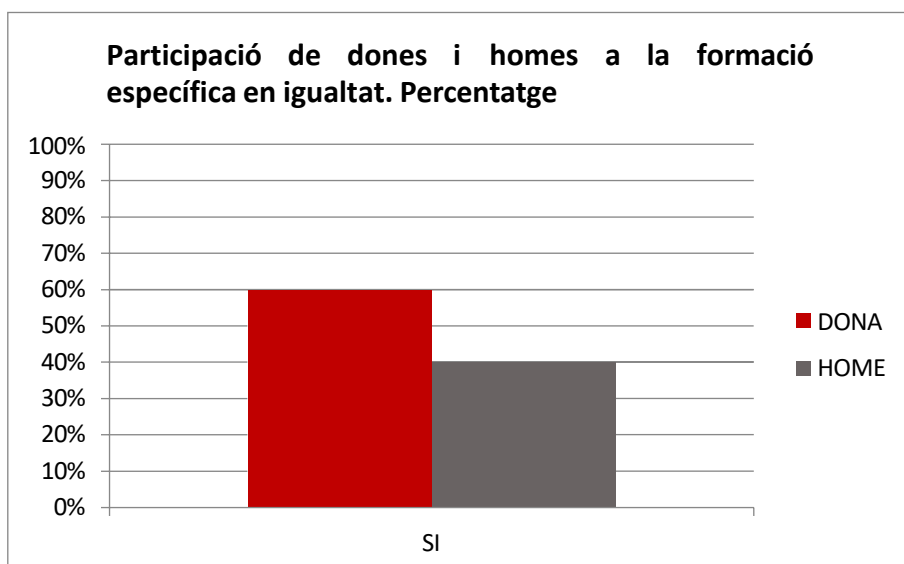
4.2 Formació específica impartida en igualtat efectiva de dones i homes

Formació específica en igualtat

Núm. Hores Formació Igualtat en Igualtat	Per SEXE	
	DONA	HOME
SI	9	6
Total general	9	6



Núm. Hores Formació Igualtat en Igualtat	Per SEXE	
	DONA	HOME
SI	60%	40%
Total general	60%	40%

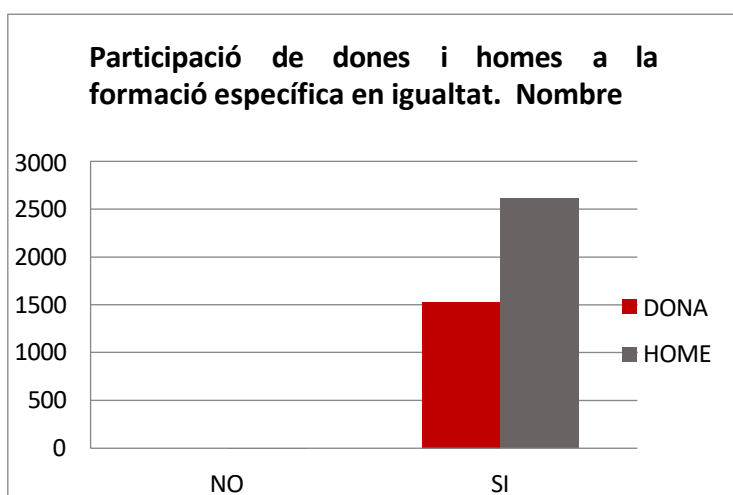


	SI	NO
Tenen el mateix nivell de participació dones i homes? <i>Més dones han impartit formació específica en matèria d'igualtat que homes.</i>	☐	☒

4.3 Horari en el que es realitza la formació

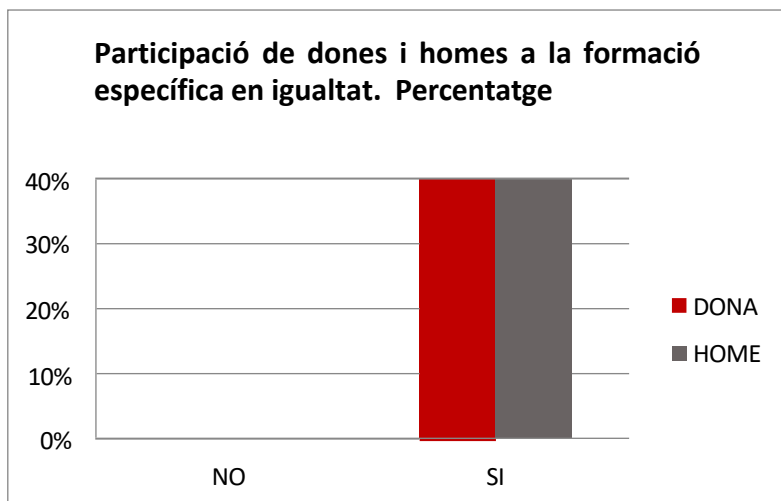
Formació en horari laboral

Horari Laboral	Per SEXE	
	DONA	HOME
NO		4
SI	1530,5	2611,5
Total general	1530,5	2615,5





Horari Laboral	Per SEXE	
	DONA	HOME
NO	0%	0%
SI	37%	63%
Total general	37%	63%



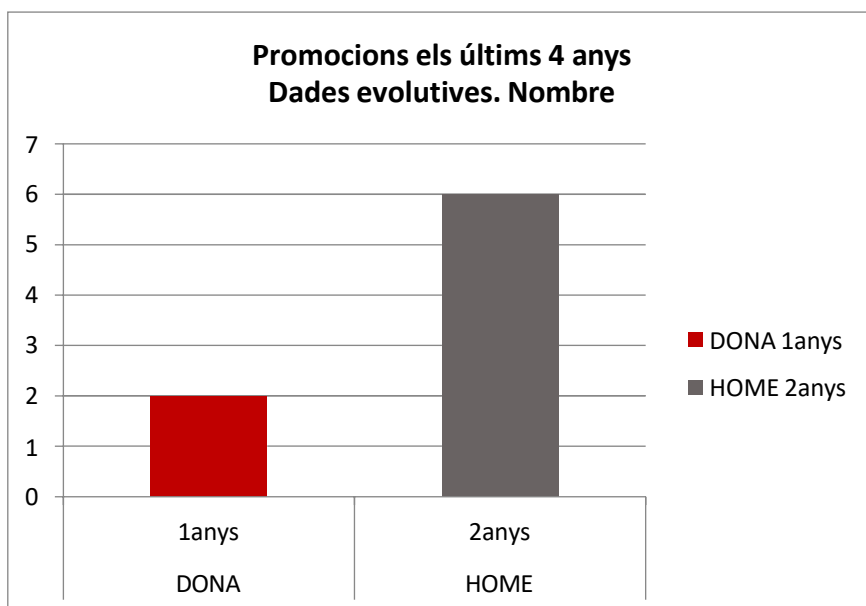
	SI	NO
Tenen el mateix nivell de participació dones i homes, segons la formació es faci, o no, en horari laboral? <i>El 100% de dones contractades i el 100% d'homes contractades han realitzat les formacions dintre d'horari laboral.</i>	☒	☐

5 promocions

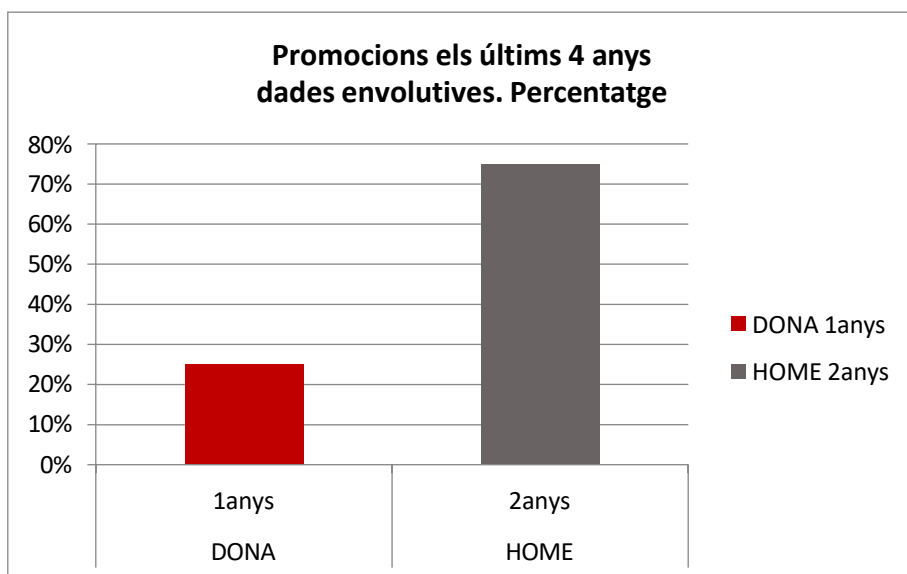
5.1 Evolució promocions durant els últims quatre anys

Promocions i/o canvis de lloc de treball per al desenvolupament professional

Núm. Promocions	Per Sexe i any
DONA	2
1anys	2
HOME	6
2anys	6
Total general	8



% Promocions	Per Sexe i any
DONA	25%
1anys	25%
HOME	75%
2anys	75%
Total general	100%



	SI	NO
Han promocionat igual homes i dones. <i>Els homes han estat molt més promocionats que les dones. Però el origen d'aquest fet el podem trobar en el percentatges de dones i homes contractats, ja que a</i>	☐	☒

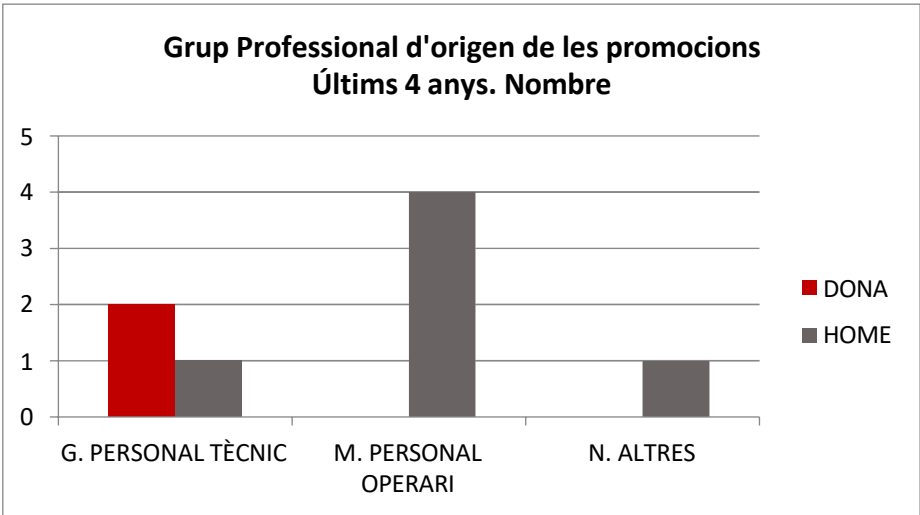


<i>major contractació d'homes, major probabilitat de promoció en aquest sexe.</i>		
---	--	--

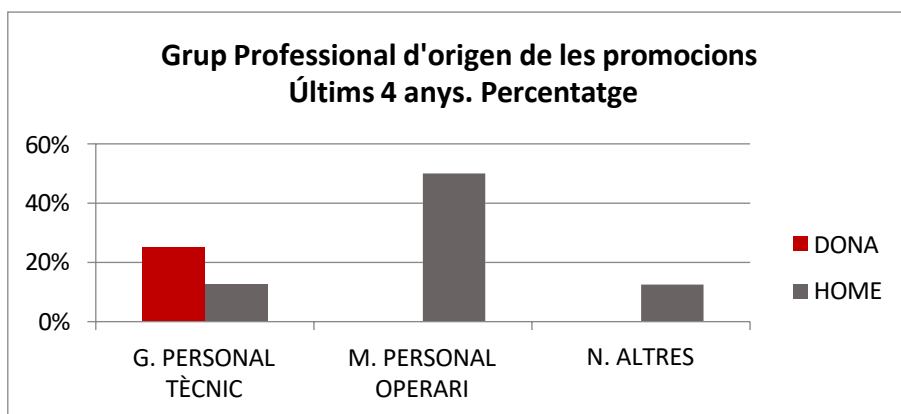
5.2 Origen promocions-grup professional últims quatre anys

Grup professional d'origen de les promocions

Núm. Promocions	Per Sexe	
	DONA	HOME
G. PERSONAL TÈCNIC	2	1
M. PERSONAL OPERARI		4
N. ALTRES		1
Total general	2	6



% Promocions	Per Sexe	
	DONA	HOME
G. PERSONAL TÈCNIC	25%	13%
M. PERSONAL OPERARI	0%	50%
N. ALTRES	0%	13%
Total general	25%	75%

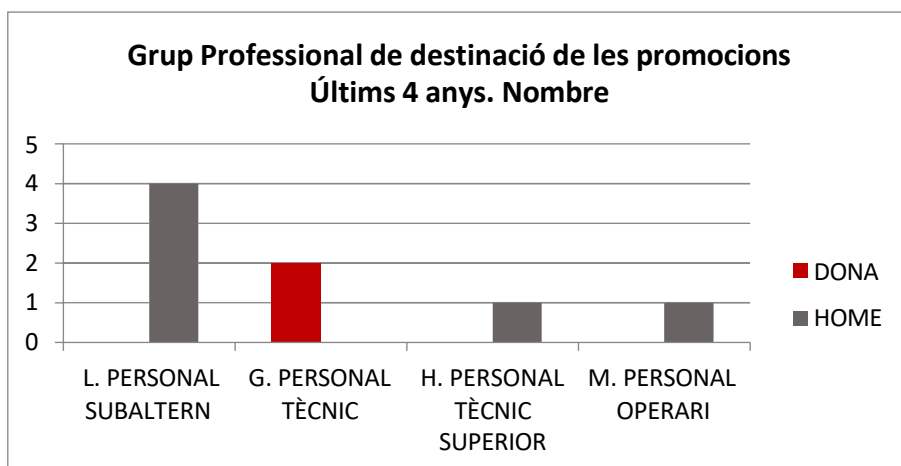


	SI	NO
Hi ha diferència entre dones i homes pel que fa a l'origen del grup professional? <i>Només hi ha representació dels dos sexes al grup professional de "Personal tècnic", dels quals, una dona promociona al grup professional de "Comandament", i l'home promociona al grup de "Personal tècnic superior"</i>	☒	☐

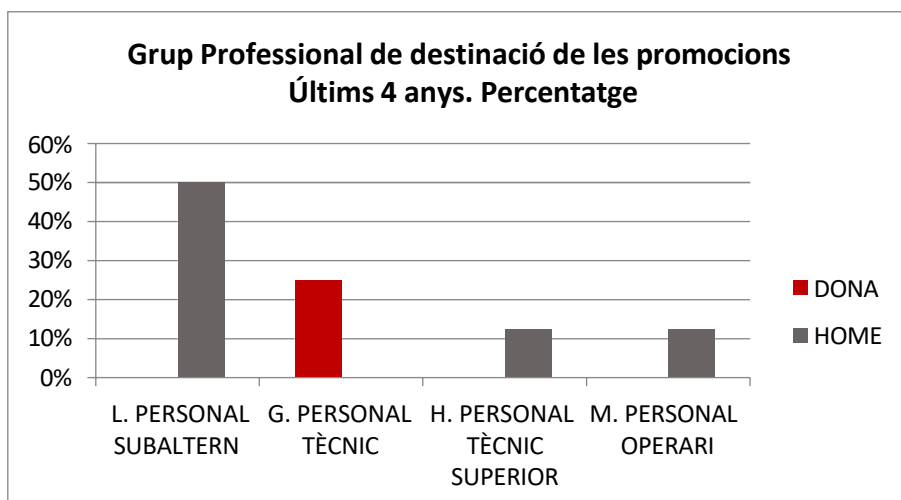
5.3 Destinació promocions- grups professionals últims quatre anys

Grup professional de destinació de les promocions

Núm. Promocions Grup Professional	Per Sexe	
	DONA	HOME
L. PERSONAL SUBALTERN		4
G. PERSONAL TÈCNIC	2	
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR		1
M. PERSONAL OPERARI		1
Total general	2	6



% Promocions Grup Professional	Per Sexe	
	DONA	HOME
L. PERSONAL SUBALTERN	0%	50%
G. PERSONAL TÈCNIC	25%	0%
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	0%	13%
M. PERSONAL OPERARI	0%	13%
Total general	25%	75%



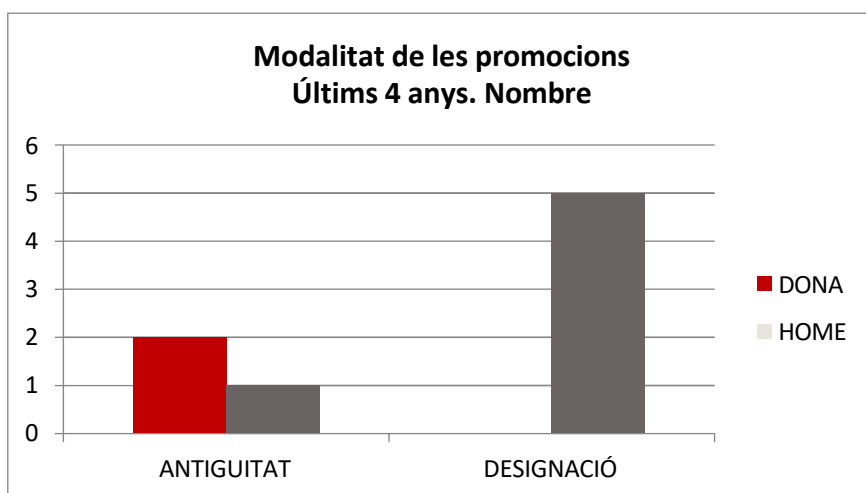
	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a la destinació de la promoció per grup professional?	☒	☐
Les promocions que s'han produït els últims anys han contribuït a equilibrar la presència d'homes i dones als llocs de direcció? <i>La direcció només està ocupada per una persona que és home.</i>	☐	☒



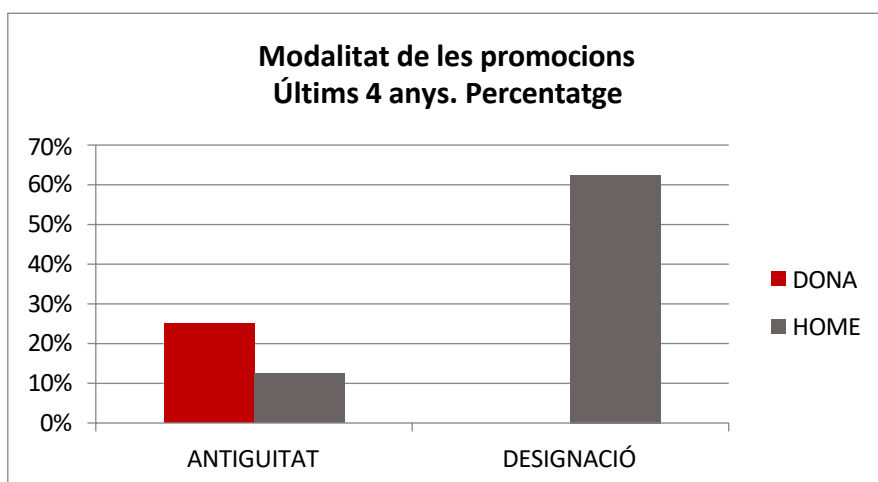
5.4 Modalitat promoció els últims quatre anys

Modalitat de les promocions

Núm. Promocions	Per Sexe	
	DONA	HOME
ANTIGUITAT	2	1
DESIGNACIÓ		5
Total general	2	6



% Promocions	Per Sexe	
	DONA	HOME
ANTIGUITAT	25%	13%
DESIGNACIÓ	0%	63%
Total general	25%	75%





	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a la modalitat de la promoció? <i>Les dones només han promocionat per el factor de l'antiguitat, en canvi els homes també fan promocionat per designació.</i>	☒	☐

6 Retribucions

6.1 Retribucions total. Bretxa salarial

Mitjanes de retribucions totals anuals segregades per sexes

Independentment de l'auditoria retributiva que inclourà aquesta pla d'igualtat, segons els que manifesta el RD 902/2020, es presenten a continuació, algunes dades sobre les retribucions satisfetes a l'entitat.

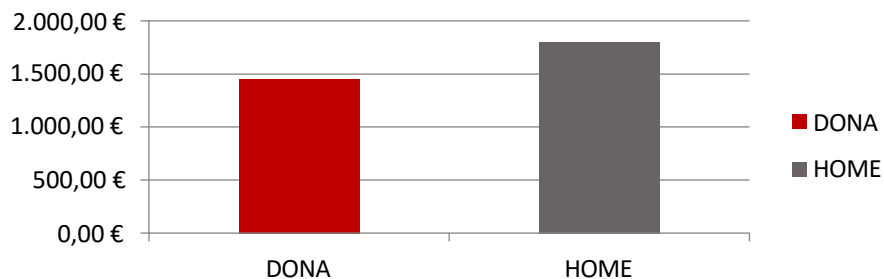
Com podem veure a la taula que s'exposa a continuació, a l'entitat trobem una bretxa salarial del 19,35% entre les retribucions total anual percebudes per dones i homes a l'entitat, encara que en aquest cas podem dir que la bretxa es a favor dels homes.

Hem de considerar que aquesta dada l'obtenim en base al salari brut general entre tot el personal de l'entitat sense distinció de llocs de treball, categories o jornades. Només fent comparació entre sexes.

		Bretxa Salarial. Mitjanes de retribucions totals anuals
Per sexe	Mitjana Retribucions totals	
DONA	1.451,93 €	19,35%
HOME	1.800,28 €	
Total general	1.519,85 €	



Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes



- S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals? Tot i així, l'anàlisi de la situació i les retribucions, així com la bretxa salarial, es remet a l'Auditoria salarial que acompanya, com annex, aquest Pla d'Igualtat.

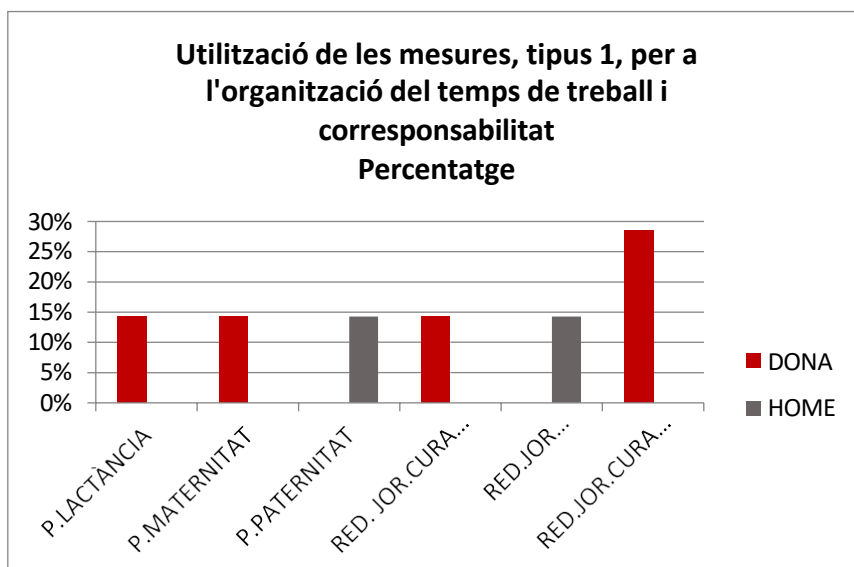
SI	NO
☒	☐

7 Temps de treball i coresponsabilitat

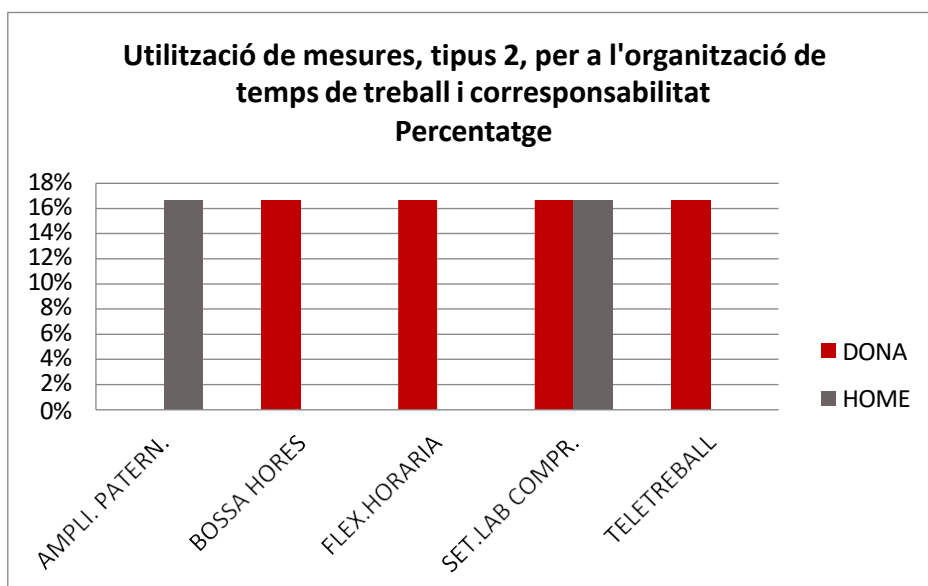
7.1 Mesures de coresponsabilitat

Utilització de mesures temps de treball i coresponsabilitat

Mesures	DONA	HOME
P.LACTÀNCIA	14%	0%
P.MATERNITAT	14%	0%
P.PATERNITAT	0%	14%
RED. JOR.CURA DEPENDENTS	14%	0%
RED.JOR ESTUDIS O INTERES	0%	14%
RED.JOR.CURA MENORS	29%	0%
Total general	71%	29%



Mesures	DONA	HOME
AMPLI. PATERN.	0%	17%
BOSSA HORES	17%	0%
FLEX.HORARIA	17%	0%
SET.LAB COMPR.	17%	17%
TELETREBALL	17%	0%
Total general	67%	33%



	SI	NO
Fan un ús equitatiu dones i homes dels diferents permisos i/o mesures? <i>Respecte a les mesures del tipus 1, les dones només fan ús d'aquelles mesures relacionades amb la cura dels seus fills o persones dependents, en canvi els homes només fan ús de la mesura</i>	☐	☒



<i>de permís per paternitat (no fan ús del permís de lactància, ni reducció per cura de fills o persones dependents) i de la reducció de jornada per estudis. Per tant, podem concloure que es perpetua el rol de la cura feminitzat.</i> <i>Respecte a les mesures tipus 2, podem observar una clara tendència de les dones a fer ús d'aquestes, molt probablement relacionat amb la cura de fills i persones dependents.</i>		
--	--	--



Pla d'acció i mesures a dur a terme

El pla d'acció està conformat per onze accions que s'aplicaran a tota la Fundació. De cada acció s'ha elaborat una fitxa amb el següent contingut:

- N° d'acció: Número de identificació de l'acció.
- Acció: Nom de l'acció realitzada.
- Objectiu general: Objectiu que pretén aconseguir per la Fundació.
- Objectius específics: Objectiu concret que pretén aconseguir per la Fundació.
- Descripció de l'acció.
- Persona responsable del compliment de l'acció.
- Recursos de personal: Persones implicades en l'acció.
- Recursos econòmics: Cost econòmic de l'acció.
- Recursos materials: Eines i materials necessaris per portar a terme l'acció.
- Calendari: Temps previst per portar a terme l'acció amb data d'inici i data de finalització.
- Indicadors de seguiment i avaluació: Indicador que s'associa a l'acompliment de l'acció.

Aquestes accions són les que es duran a terme en la vigència d'aquest III Pla d'Igualtat. En aquest sentit, es farà una revisió semestral de l'estat d'execució d'aquestes accions, aixecant acta de cadascuna de les reunions per part de la Comissió d'Igualtat.

S'estableix un llistat de mesures genèriques que es vol dur a terme durant la vigència del present Pla d'Igualtat:

SENSIBILITZACIÓ

MESURA 1. Informació i formació al personal de la implicació de l'entitat amb la perspectiva de gènere. S'enviarà per correu electrònic a tot el personal la carta de compromís amb la igualtat de gènere realitzada per la direcció de l'entitat.

MESURA 2. Enviament del pla d'igualtat o de la seva ubicació a la xarxa de l'entitat. S'enviarà per correu electrònic a tot el personal el pla d'igualtat signat o, en el seu defecte, el camí per trobar-ho.

MESURA 3. Enviament via mail o mitjans de comunicació interna de documents (fulletons, pòsters, etc) o publicacions sobre temes de gènere a les persones treballadores.

MESURA 4. Taulell d'anuncis. Inclusió als centres de Treball d'un Taulell d'anuncis per dades interessants relacionades amb igualtat. Telèfons importants, etc.

LLENGUATGE

MESURA 1. Realització i publicació d'una guia de llenguatge inclusiu aplicable a l'entitat

MESURA 2. Utilització de llenguatge inclusiu. Es dissenyarà un decàleg d'utilització tant interna com externa per a l'ús d'un llenguatge inclusiu o no sexista.



MESURA 3. Adaptació dels documents de l'entitat. Adaptació de documents estratègics de l'entitat al decàleg de llenguatge inclusiu (estatuts, codi ètic, etc)

MESURA 4. Revisió de la web i les xarxes socials. Revisió de l'adaptació de la presència en xarxes de l'entitat des del punt de vista del decàleg de llenguatge inclusiu.

EQUITAT SALARIAL

MESURA 1. Revisió periòdica de l'auditoria salarial. Establir la confecció d'una nova auditoria salarial en un termini de tres anys.

MESURA 2. Comparació de la situació salarial amb el sector. Comparar les dades del registre retributiu anual (de caràcter obligatori) i la bretxa salarial que surt amb la bretxa del sector de l'entitat i genèrica de Catalunya i/o l'estat espanyol.

CONCILIACIÓ

MESURA 1. Confeccionar un catàleg de mesures de conciliació existents que es pugui consultar per tota la plantilla.

MESURA 2. Bústia de suggeriments. Establir una bústia de suggeriments de mesures de conciliació que la gent necessiti.

MESURA 3. Enquesta de clima laboral. Realitzar una enquesta de clima laboral on es preguntí per les mesures de conciliació.

FORMACIÓ

MESURA 1. Formacions en horari laboral. Establir el caràcter obligatori de totes les formacions en horari laboral, perquè tant dones com homes puguin accedir-hi.

MESURA 2. Formacions en igualtat. Calendari de formacions a les persones de l'entitat en temes d'igualtat. Aquesta pot ser online o presencial. Síncrona o asíncrona.

ASSETJAMENT SEXUAL

MESURA 1. Realització del protocol. Confecció el protocol per fer front a l'assetjament sexual.

MESURA 2. Sensibilització. Establir formes de sensibilització mitjançant fulletons, pòsters, etc sobre l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

MESURA 3. Incorporar al protocol d'assetjament sexual la forma d'actuar de l'entitat en situacions de violència masclista de persones treballadores o voluntàries.



ACCIÓ	TERMINI EXECUCIÓ	RECURSOS	COMENTARIS
Flexibilitat horària	Juny 2023	Relacions laborals	Ja es realitza
Adaptacions d'horaris	Juny 2023	Relacions laborals	Ja es realitza
Reducció de jornada	Juny 2023	Relacions laborals	Ja es realitza
Teletreball puntualment	Juny 2023	Relacions laborals	Ja es realitza
Jornades intensives	Juny 2023	Relacions laborals	Ja es realitza
Protocol per fer front a l'assetjament sexual o per raó de sexe	Juny 2023	Responsable de compliment normatiu i Comissió d'igualtat	Està realitzat
Realització de l'Auditoria retributiva	Juny 2023	Relacions laborals	Està realitzada
Mesures en cas de maternitats i paternitats i també en la resta de casos en cas de necessitat	Juny 2023	Relacions laborals	Ja es realitza
Accions per afrontar una situació de persona de l'entitat afectada per violència de gènere	Juny 2023	Activació del protocol d'assetjament sexual	Ja es realitza
Accions de sensibilització en matèria d'igualtat, violència de gènere, assetjament (campanyes ministeri, e-mails, fulletons, cartells...)	Octubre 2023	Formació obligatòria Fulletons als centres de treball	Curs online Decàleg Tolerància zero a la violència ni assetjament
Inclusió de la igualtat a documents jurídics de les entitats (codis ètics, declaracions institucional, etc)	Juliol 2023	Guia llenguatge inclusiu	Ja es realitza



Accions de transparència retributiva (revisió anual de la bretxa i anàlisi, realització del registre retributiu)	Setembre 2023	Relacions laborals	
Panells d'anuncis de temes d'igualtat	Octubre 2023	Àrea de comunicació	
Formació en Igualtat al personal	Octubre 2023	Formació	Curs online 2h obligatori
Formació en Igualtat als comandaments	Octubre 2023	Formació	Curs online 2h obligatori
Formació en igualtat als membres de la Comissió	Octubre 2023 1 trimestre 2024	Formació	Curs online 2h obligatori Formacions específiques per la comissió
Redacció d'un Protocol per un llenguatge inclusiu	Juny 2023	Àrea de comunicació	Ja està
Controls i seguiment de la situació de la plantilla (repetir diagnosi de manera anual)	Novembre de cada any	Comissió d'igualtat	Informe anul·la de l'evolució del pla d'acció
Difusió del pla d'igualtat entre la plantilla i del protocol (mitjançant e-mails, fulletons, etc)	Octubre 2023 i durant la vigència del pla d'igualtat	Àrea de comunicació	
Actualització de la missió, visió i valors de la Fundació.	Juny 2024	Gerència i Patronat	
Comunicar a empreses col·laboradores, clients i proveïdors	Setembre 2023	Àrea Jurídica	Clausurat preparat



el compromís de la Fundació amb la igualtat d'oportunitat. Actualitzar el clausulat dels contractes amb proveïdors i clients.			
Actualització del Pla d'Acollida.	Maig 2024	Àrea de Selecció, Formació i Desenvolupament	
Revisió i actualització dels protocols de selecció i/o promoció.	Març 2024	Àrea de Selecció, Formació i Desenvolupament	

Mesures de conciliació que consten als convenis i/o normatives, i que poden ser reforçades com a mesura en el pla:

Festius (nacionals i que autonòmiques/locals)	Juny 2023	Relacions laborals	Ja es realitza
Permisos retribuïts com en el cas de matrimoni inscripció legal com a parella de fet, per defunció/hospitalització, trasllat de domicili habitual, per el compliment d'un deure inexcusable, assumptes propis.	Juny 2023	Relacions laborals	Ja es realitza
Permisos no retribuïts	Juny 2023	Relacions laborals	Ja es realitza
Permisos per naixement (paternitat)	Juny 2023	Relacions laborals	Ja es realitza



AVALUACIÓ I SEGUIMENT

ACCIÓ	AVALUACIÓ	OBSERVACIONS
Flexibilitat horària	Si	
Adaptacions d'horaris	Sempre que el lloc de treball ho permet	
Reducció de jornada	Totes les vegades que es peticiona	
Teletreball puntualment	Sempre que el lloc de treball ho permet	
Jornades intensives	Si	
Protocol per fer front a l'assetjament sexual o per raó de sexe	Si	El protocol s'inclou en aquest pla i al seu corresponent registre
Realització de l'Auditoria Retributiva	Si	
Mesures en cas de maternitats i paternitats i també en la resta de casos en cas de necessitat	Totes les vegades que es peticiona	
Accions per afrontar una situació de persona de l'entitat afectada per violència de gènere	Si	
Accions de sensibilització en matèria d'igualtat, violència de gènere, assetjament (campanyes Ministeri, e-mail, fulletons, cartells...)	Si	
Inclusió de la igualtat a documents jurídics de les entitats (codis ètics, declaracions institucionals...)	Si	
Accions de transparència retributiva (revisió anual de la breixa i anàlisi, realització del registre retributiu)	Si	
Panells d'anuncis de temes d'igualtat	Si	
Formació en Igualtat al personal	Si S'iniciarà per tota la plantilla	
Formació en Igualtat als comandaments	Si Per a tots els comandaments	
Formació en igualtat als membres de la Comissió	Si Per tota la comissió	
Redacció d'un Protocol per un llenguatge inclusiu	Si	
Controls i seguiment de la situació de la plantilla (repetir diagnosi de manera anual)	Si	



Difusió del pla d'igualtat entre la plantilla i del protocol (mitjançant emails, fulletons, etc)	Si	
Actualització de la missió, visió i valors de la Fundació	Si	
Comunicar a empreses col·laboradores, clients i proveïdors el compromís de la Fundació amb la igualtat d'oportunitat. Actualitzar el clausulat dels contractes amb proveïdors i clients	Si	
Actualització del Pla d'Acollida	Si	
Revisió i actualització dels protocols de selecció i/o promoció	Si	

Conveni o Acord: FUDACIÓ PRIVADA TALLERS DE CATALUNYA

Expedient: 08/11/0648/2023

Data: 22/01/2024

Assumpte: COMUNICACIÓ D'INSCRIPCIÓ (SENSE PUBLICACIÓ)

Destinatari: SARA JIMENEZ GARCIA

Codi 08121432112024.

RESOLUCIÓ per la qual es disposa la inscripció del Pla d'igualtat de la Fundació Privada Tallers de Catalunya.

Vist l'acord d'aprovació del Pla d'Igualtat, subscrit el 7 de juny de 2023, per la Comissió Negociadora del Pla d'igualtat de la Fundació Privada Tallers de Catalunya i d'acord amb el que disposa l'article 2.1f) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i de conformitat amb l'article 46.5 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes;

Resolc:

Disposar la inscripció del Pla d'igualtat de la Fundació Privada Tallers de Catalunya, al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament d'Empresa i Treball amb notificació a la Comissió Negociadora del mateix.

Directora dels Serveis Territorials a Barcelona,
LÍDIA FRIAS FORCADA

C. Albareda, 2-4
08004 Barcelona
Tel. 93 622 04 00
Fax 93 622 04 56
Código DIR3: A09018986

Conveni o Acord: FUDACIÓ PRIVADA TALLERS DE CATALUNYA
Expedient: 08/11/0648/2023
Data: 22/01/2024
Assumpte: COMUNICACIÓ D'INSCRIPCIÓ (SENSE PUBLICACIÓ)
Destinatari: SARA JIMENEZ GARCIA
Codi 08121432112024.

Directora dels Serveis Territorials a Barcelona,
LÍDIA FRIAS FORCADA

FIRMADO POR: LÍDIA FRIAS FORCADA
EC-SectorPublic
Firma Válida

C. Albareda, 2-4
08004 Barcelona
Tel. 93 622 04 00
Fax 93 622 04 56
Código DIR3: A09018986