



PLA D'IGUALTAT

I

PERSPECTIVA DE GÈNERE

Associació Taller Baix Camp

(1 de març 2024-28 de febrer 2027)

Índex

1. Presentació de l'Associació i del Pla
2. Parts que concerten
3. Àmbit personal i territorial
4. Àmbit temporal
5. Objectius
6. Metodologia general
7. Diagnosi inicial
8. Informe de diagnosi
9. Pla d'acció i avaluació
10. Procediment de modificació
11. Procediment en cas discrepàncies
12. Calendari d'actuacions
13. Recursos
14. Annexos
15. Política d'accés a l'entitat
16. Política de formació interna
17. Política conciliació de la vida personal, laboral i familiar
18. Resultats Auditoria retributiva
19. Accions de millora i foment de la igualtat d'oportunitats

1. PRESENTACIÓ DE L'ASSOCIACIÓ I DEL PLA

L'Associació Taller Baix Camp, és una entitat sense ànim de lucre declarada d'utilitat pública amb seu a Reus que actua per a totes les persones amb discapacitat intel·lectual adultes i les seves famílies, preferentment de la comarca del Baix Camp.

La nostra missió és oferir els suports necessaris a les persones amb discapacitat intel·lectual i a les seves famílies per a millorar la seva qualitat de vida

Per a això l'Associació posa tots els mitjans al seu abast per a buscar i gestionar serveis de qualitat atenent sempre a les demandes i necessitats de les persones amb discapacitat intel·lectual i de les seves famílies, oferint els suports necessaris per a aconseguir la màxima integració social, laboral i personal de les persones amb discapacitat.

Els diferents serveis, sempre en la línia de complir la missió de l'Associació, hauran de tenir en compte els següents principis:

- Reconèixer les capacitats de les persones amb discapacitat i ajudar-li en el seu desenvolupament.
- Cobrir les necessitats globals d'aquestes persones i de les seves famílies
- Normalitzar-les en tots allò que els equipés als ciutadans de la seva mateixa edat cronològica
- Promoure l'autodeterminació: la persona amb discapacitat psíquica i la seva família han de ser els protagonistes de les seves accions i del seu futur

Volem ser una entitat:

- Reconeguda per ser un model de suport integral i de qualitat per a les persones amb discapacitat intel·lectual i les seves famílies, treballant per a oferir tots els suports que necessitin des de la finalització de l'etapa escolar fins a la vellesa
- Que treballi en la defensa de la igualtat i dels drets de les persones amb discapacitat intel·lectual i de les seves famílies
- Que totes les accions i projectes que es realitzin des de l'associació estén centrats en la persona
- Que promogui l'autodeterminació de les persones amb discapacitat en totes les seves actuacions
- Que conti amb professionals formats, implicats i motivats
- Que mantingui una gestió eficaç que promogui la disponibilitat de recursos financers per a poder afrontar la viabilitat dels serveis i projectes

El Pla que presentem té tres pilars bàsics :

1. La diagnosi inicial de la situació en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere de L'associació.

L'objectiu és analitzar els punts forts i les àrees de millora quant a la perspectiva de gènere a l'organització per a que el Pla sigui ajustat a les necessitats i possibilitats reals de l'Associació.

2.Elaboració del Pla d'acció amb els eixos de treball i les actuacions concretes a realitzar. Els eixos estratègics del Pla són els següents:

1. Garantia del compromís de la Direcció en relació amb la realització del projecte i al foment d'accions de sensibilització a tots els nivells de l'organització.
2. Participació i implicació del personal mitjançant la representació unitària i/o sindical de les persones treballadores.
3. Promoure i consolidar la utilització d'una comunicació i un llenguatge no sexista.
4. Igualtat d'oportunitats en l'accés a qualsevol lloc de treball dins de l'organització.
5. Promoció de dones a càrrecs directius i/o tècnics de l'entitat.
6. Redistribució del temps per millorar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral..
7. Inclusió de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals (assetjament moral i sexual, riscos psicosocials, trastorns muscuesquelètics,etc..)
8. Igualtat en matèria retributiva i condicions de treball.

3.El seguiment i l'avaluació del Pla.

La Direcció de l'associació serà la que vetllarà per que el Pla es desenvolupi en els paràmetres que s'ha acordat.

2. PARTS QUE CONCERTEN EL PLA

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

- Per part de la representació de l'empresa:

ANNA CROS BARENYS com a Directora Serveis Centrals
BEGOÑA BASTERRA ALDEA com a Responsable de Qualitat

- Per part de la representació de les persones treballadores:

JUANJO MARÍN CORRALES com a President del Comitè d'Empresa
XAVIER GUAITA GUAL com a Secretari del Comitè d'Empresa.

3. AMBIT D'APLICACIÓ PERSONAL I TERRITORIAL

El pla d'igualtat serà d'aplicació a tota l'Associació i per tant engloba a la totalitat de la plantilla sense exclusions i a tots els centres de treball:

- Servei de Teràpia Ocupacional Víctor Català- c/ Víctor Català 57. 43206 REUS.
- Servei Ocupacional d'Inserció Víctor Català- c/ Víctor Català 57 43206 REUS.
- Servei de Teràpia Ocupacional Masia Roig- c/ Capçanes 4. 43206 REUS
- Servei de Teràpia Ocupacional Canal- c/ Canal 22. 43205 REUS.
- Centre especial de Treball- c/ Joan Oliver, 28-30. 43206 REUS.
- Servei Llar- Residència Masia Roig- c/ Capçanes 4. 43206 REUS.
- Servei Llar- Residència Fleming- c/ Fleming 3, 43206 REUS.
- Servei Llar- Residència Josep Pla- c/ Josep Pla 7. 43204 REUS.
- Servei Llar-Residència M^a Antònia París- c/ M^a Antònia París 1A. 43204 REUS.
- Servei de Lleure PUNT DE TROBADA- C/ Antoni Bofarull 8. 43202 REUS.

4. ÀMBIT TEMPORAL

La vigència del present pla d'igualtat és de 3 anys a comptar de la seva signatura:

Data de signatura: 1 de març de 2024.

Data de finalització de la vigència. 28 de febrer de 2027.

5. OBJECTIUS DEL PLA

La finalitat del Pla és incorporar la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere als diferents procediments, accions i imatge (interna/externa) de l'entitat. Per assolir amb èxit aquesta finalitat proposem 5 objectius que es desplegaran a través dels 8 eixos que contempla el Pla. Els objectius generals són els següents:

1. **Anàlitzar la situació de partida de l'associació en matèria d'igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere. analitzar els punts forts i les àrees de millorar.**

Alhora d'elaborar el pla d'igualtat cal tenir en compte els punts forts i els punts de millora de l'entitat per dissenyar un Pla d'acord a la idiosincràsia de l'organització.

2. **Dissenyar el pla d'actuació, de seguiment i avaluació per incorporar la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats a l'associació.**

Anàlitzant la situació de partida, cal definir les accions específiques, la metodologia a seguir i el procés de seguiment i avaluació adequat per assegurar la viabilitat i eficàcia del Pla.

3. **Informar i sensibilitzar a tot el personal sobre el pla. Implicant des de la direcció fins a les persones usuàries del servei.**

Per aconseguir que el Pla sigui una estratègia interna amb la qual el personal es senti implicat, cal que la plantilla sigui informada sobre la finalitat del pla, els objectius que persegueix, les fases en les que es desenvoluparà i les actuacions que es preveu es portaran a terme per la consecució dels objectius. Per aconseguir que el Pla tingui una bona acollida i un bon desenvolupament s'ha de treballar per implicar des de la direcció fins a les persones usuàries del servei.

4. **Dotar al personal de les eines i de la formació necessària per poder assolir els objectius que es proposen al pla.**

Per a poder desenvolupar el Pla amb plenes garanties, cal que el personal compti amb els recursos teòrics i pràctics en matèria d'igualtat per incorporar-los a les seves funcions diàries.

5. **Avaluar el desenvolupament de les accions i l'assoliment dels objectius del pla.**

El desenvolupament del pla, ha de comptar amb un procés de seguiment continu que permeti la incorporació d'adaptacions i

modificacions per donar respostes a les possibles incidències que puguin sorgir. Per altra banda, al finalitzar el Pla, cal comprovar l'assoliment dels objectius fixats, per tant és necessari tenir identificats els indicadors d'èxit en els diferents eixos que contempla el Pla.

6. METODOLOGIA GENERAL

Com hem comentat anteriorment, el pla s'estructura en tres fases. La metodologia utilitzada en cada fase és la següent:

FASES	METODOLOGIA
1. La diagnosi inicial de la situació en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere de L'Associació.	<ul style="list-style-type: none">- Informació estadística de la composició del personal de l'Associació.- Documentació informativa de l'entitat: pàgina web, memòria anual, fulletons de presentació de l'Associació i dels serveis que s'ofereixen, procediments de treball.
2. Elaboració del Pla d'acció amb els eixos de treball i les actuacions concretes a realitzar.	<ul style="list-style-type: none">- A través de la diagnosi, s'identificaran els punts forts de l'Associació i les àrees de millora.- Es proposaran accions per tal d'assolir els objectius que representen els eixos del Pla.- Per assolir l'objectiu d'implementar la igualtat entre homes i dones, el Pla s'ha estructurat en vuit eixos estratègics, cada un dels quals engloba un conjunt d'accions concretes, seguint la metodologia de la transversalitat. Això significa que les diverses àrees i departaments de l'associació són responsables de portar a terme les accions que entren dins de les seves competències.- Es dissenyarà un pla d'avaluació continua per tal d'analitzar els resultats i la repercussió de la incorporació de la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats.- Es temporalitzaran la implementació de les accions i el Pla d'avaluació.
3. El seguiment i l'avaluació del Pla.	<ul style="list-style-type: none">- L'avaluació es basarà en un sistema d'avaluació continua per poder anar redefinint o reorientant les accions previstes en cas necessari.- Avaluació dels resultats del Pla.

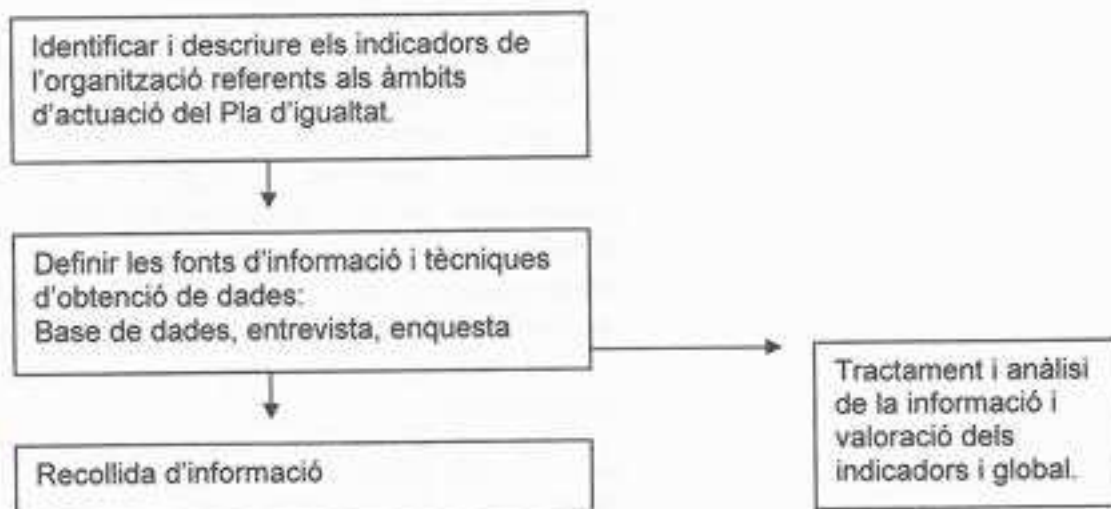
7. DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ DE PARTIDA

El Pla d'igualtat i Perspectiva de Gènere de l'Associació Taller Baix Camp es basa en l'anàlisi de la situació de partida de l'entitat i les possibilitats i opcions reals de l'entitat per incorporar les diferents actuacions dels eixos estratègics.

L'objectiu de la diagnosi de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats és obtenir informació per identificar aspectes de l'organització que cal millorar per dirigir-la cap a la igualtat d'oportunitats real entre les dones i els homes.

La diagnosi de l'entitat ha de tenir en compte tots els processos interns, les polítiques de gestió de recursos humans, formació, la comunicació interna i externa, les condicions laborals, i la proporció de dones i homes en els diferents llocs de treball, en les categories professionals i en els nivells de responsabilitat.

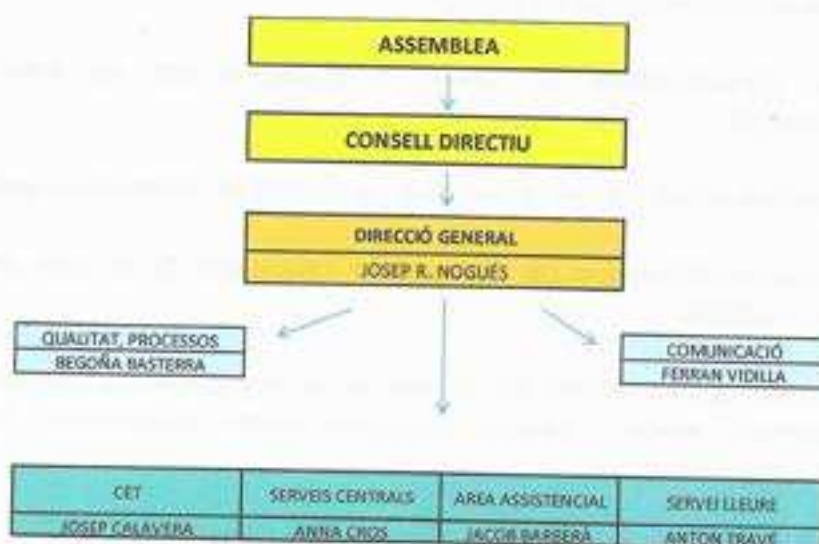
El procés ha seguir per a realitzar la diagnosi és el següent:



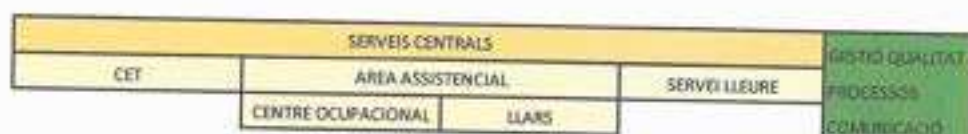
ORGANIGRAMA TALLER BAIX CAMP

A continuació presentem l'organigrama de l'Associació Taller Baix Camp que ajuda a entendre l'estructura i els serveis que es porten a terme.

L'organigrama de l'Associació és el següent:



ORGANIGRAMA FUNCIONAL



GENYR 2024

A continuació s'analitzaran els indicadors dels àmbits d'igualtat d'oportunitats que comprèn el Pla d'Igualtat del l' Associació Taller Baix Camp. Els eixos de treball són els següents:

- Eix 1** Garantia de compromís de la Direcció en relació amb la realització del projecte i al foment d'accions de sensibilització a tots els nivells de l'organització empresarial.
- Eix 2** Participació i implicació del personal mitjançant la representació unitària i/o sindical de les persones treballadores.
- Eix 3** Comunicació i llenguatge no sexista.
- Eix 4** Igualtat d'oportunitats en l'accés a qualsevol lloc de treball dins l'organització.
- Eix 5** Promoció de dones a càrrecs directius i/o tècnics de l'empresa o entitat.
- Eix 6** Redistribució del temps per millorar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Eix 7** Inclusió de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals (assetjament moral i sexual, avaluació riscos psicosocials, trastorns musculoesquelètics, etc.)
- Eix 8** Igualtat en matèria retributiva i condicions de treball.

1. Valoració dels indicadors

Com que els indicadors són molt heterogenis, per homogeneïtzar o normalitzar la diagnosi, s'avaluaran a través d'una escala simple basada en tres colors, que permeten conèixer l'estat de la situació d'una manera molt visual, segons el color assignat:

Vermell: Indica que la situació o l'aspecte que es pretén valorar amb l'indicador és molt poc satisfactori i que l'organització hauria de dissenyar i implementar accions per millorar-lo sensiblement. Aquest color es pot assignar també en cas que hagi estat impossible obtenir la informació necessària per valorar correctament l'indicador.

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

Verd: Indica que la situació o l'aspecte relacionat amb l'indicador és satisfactori des del punt de vista de la igualtat d'oportunitats i que no és necessari dissenyar accions específiques.

A continuació per cada eix de treball es presenten un seguit de taules on es recull la informació necessària per poder avaluar a través dels indicadors la situació de l'entitat respecte a la igualtat d'oportunitats en cada eix. Per altra banda, amb aquest procediment obtindrem la informació necessària per definir els aspectes a millorar de l'entitat i els punts positius a reforçar, és a dir obtindrem una valoració global.

Eix 1. Garantia de compromís de la Direcció en relació amb la realització del projecte i al foment d'accions de sensibilització a tots els nivells de l'organització empresarial.

INDICADOR	1.1 Existència d'una cultura on es fomenta i facilita la igualtat d'oportunitats.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Direcció General
OBJECTIU	Que la cultura de l'entitat així com les polítiques i estratègies que es desenvolupen i a l'entitat integrin la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats. Que el compromís de l'entitat vers la igualtat entre homes i dones sigui conegut per totes les persones treballadores i grups d'interès.
DADES	Direcció General
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	Carta de compromís de l'empresa (annex1). Informació recollida en el manual de benvinguda i pla d'acollida.
INDICADOR	1.2 Existència d'un pla d'igualtat d'oportunitats.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Direcció General
OBJECTIU	Existència d'un pla d'igualtat global per incorporar la perspectiva de gènere a les diferents àrees de l'entitat formalitzat per escrit, amb principis, valors i línies estratègiques clarament definides. El Pla inclou uns objectius i un conjunt d'accions encaminats al seu assoliment.
DADES	Direcció General
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	Existeix un pla d'igualtat, informació a la totalitat de la plantilla de la seva existència. Informació en el manual d'acollida a les persones de nova incorporació i en el manual de benvinguda. El document del pla d'igualtat està penjat en el servidor a la carpeta interna de COMPARTIM CONEIXEMENT. Està exposat de forma pública a la web corporativa i el compromís de l'entitat en relació a les mesures proposades.

INDICADOR	1.3 Existència d'un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat d'oportunitats en l'organització.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Direcció General
OBJECTIU	Existència d'una persona o comissió específica per elaborar propostes i gestionar les accions per promoure la igualtat d'oportunitats.
DADES	Actualment hi ha una comissió encarregada de vetllar per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	La comissió d'igualtat vetllarà per tal de tirar endavant les accions del Pla. L'acta de constitució i reglament intern i acta d'aprovació, està inclosa en aquest pla (Annex 2 i annex3).

INDICADOR	1.4 Existència de mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Complementari
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Responsable desplegament del pla
OBJECTIU	Desenvolupament d'accions de sensibilització i formació al personal en matèria d'igualtat d'oportunitats perquè incorpori la perspectiva de gènere en totes les activitats.
DADES	Actualment no es desenvolupen accions formatives ni de sensibilització.
DIAGNOSI	Taronja
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	S'ha inclòs al Pla de Formació la realització d'accions de formació i de sensibilització a la totalitat de la plantilla.

Eix 2. Participació i implicació del personal mitjançant la representació unitària i/o sindical de les persones treballadores, quan n'hi hagi.

INDICADOR	2.1 Es garanteix la participació del personal en les polítiques per a la igualtat que es porten o es pensen portar a terme.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Direcció General/Responsable desplegament del pla

OBJECTIU	Els representants sindicals formen part del procés d'elaboració del Pla per garantir la participació i implicació del personal.
DADES	Tot i que s'han fet difusió d'algunes mesures que ja tenien per objectiu la igualtat d'oportunitats, no s'ha promogut de forma recurrent accions ni polítiques consensuades amb la plantilla, o si més no que garantissin la seva participació.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	Els representants sindicals participen en la difusió del Pla.

INDICADOR	2.2 Participació del personal en processos de millora i comunicació.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Direcció General
OBJECTIU	El personal participa activament a través de reunions i assemblees en el desenvolupament de l'entitat.
DADES	<ul style="list-style-type: none"> - Reunions setmanals amb la direcció tècnica de cada servei. - Reunions de la persona responsable del diferents serveis de l'entitat amb els seus encarregats/des. - Existència de bústia de suggeriments. - Existència de panells informatius. - Reunions dels responsables amb el personal, per adequar objectius, ... - Carpeta interna en el servidor(COMPARTIM CONEIXEMENT).
DIAGNOSI	Verd

Eix 3. Comunicació del Pla i llenguatge no sexista.

INDICADOR	3.1 Comunicació interna sobre el pla d'igualtat d'oportunitats.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Direcció General
OBJECTIU	Realització d'accions formatives (revista, Intranet, seminaris, jornades, etc.) per a la totalitat del personal sobre l'evolució del pla d'igualtat d'oportunitats.
DADES	Actualment la totalitat de la plantilla coneix l'existència del pla d'igualtat. S'ha incorporat document informatiu al protocol d'acollida (que es fa entrega a tot el personal de nova incorporació).

DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	S'han realitzat accions formatives i de sensibilització per a la totalitat del personal i es continuaran realitzant.

INDICADOR	3.2 Igualtat d'oportunitats en la imatge de l'organització.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Direcció General
OBJECTIU	Igualtat d'oportunitats en la imatge de l'organització (composició de les persones que presideixen un acte oficial, fotografies d'actes oficials, pàgina web de l'entitat, etc.). Revisió sistemàtica de tota la documentació institucional (fulls, impresos, formularis, etc.) i de la generada pels seus òrgans de govern per garantir la neutralitat en el llenguatge i en la imatge.
DADES	Es fa una revisió periòdica de la pàgina web, documentació institucional, impresos, formularis, etc..
DIAGNOSI	Taronja
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	S'ha fet la revisió de la documentació interna i externa de l'entitat i es continuarà fent.

INDICADOR	3.3 Existència, distribució i difusió d'una guia de llenguatge neutre. Neutralitat en el llenguatge.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Recursos Humans
OBJECTIU	Existència d'un manual o d'una guia de normes de llenguatge oral i escrit no sexista distribuït a tot el personal de l'Entitat.
DADES	Existeix una guia que s'ha difós entre la plantilla.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	Es disposa d'una guia que estableix uns criteris clars de comunicació escrita tant per les comunicacions internes com externes com una de les accions del Pla d'igualtat. Està a l'abast de la plantilla mitjançant la carpeta interna de COMPARTIM CONEIXEMENT.

INDICADOR	3.4 Comunicació externa del pla d'igualtat d'oportunitats.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Complementari
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Direcció General
OBJECTIU	Existència de sistemes de comunicació externa per donar a conèixer el pla d'igualtat d'oportunitats de l'organització com a exemple a seguir per altres.
DADES	Web corporativa i document de comunicat del registre del pla al departament de treball.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	El pla d'igualtat s'ha incorporat a la web corporativa, a l'apartat de transparència. S'ha Registrat el pla d'igualtat al registre del departament de treball.

Eix 4. Igualtat d'oportunitats en l'accés a qualsevol lloc de treball dins l'organització.

INDICADOR	4.1 Definició d'instruments i tècniques de selecció neutres.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Quantitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Departament Recursos Humans
OBJECTIU	Definició d'instruments i de tècniques de selecció neutres: psicotècnics, entrevistes, proves de continguts, etc. Neutralitat en els formularis d'ofertes de treball per accedir als processos de selecció que garanteix la igualtat d'oportunitats a totes les persones candidates.
DADES	Existeix un procediment de selecció de personal que en principi garanteix la igualtat d'oportunitats. Ofertes de treball no discriminatòries.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	No existeix discriminació per raó de sexe en els processos de selecció.

INDICADOR	4.2 Neutralitat en el nom i en la descripció dels llocs de treball.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Departament Recursos Humans
OBJECTIU	Existència d'un inventari amb la descripció (tasques, funcions i responsabilitats assignades), de tots els llocs de treball de l'entitat. Amb una denominació neutra dels llocs de treball, i un format homogeni per a tots els llocs de treball.
DADES	Inventari amb els noms i descripció dels llocs de treball.

DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	Des del any 2006 existeix un departament de recursos humans a l'entitat.

INDICADOR	4.3 Incorporació de la perspectiva de gènere en la política de desenvolupament del personal.
DESCRIPCIÓ	
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Departament Recursos Humans
OBJECTIU	Promoció de les dones vers a la promoció i a la capacitat professional (finançament de matrícules de cursos, permisos laborals per estudis, etc.). Grau de coneixement d'aquestes mesures per parts de tot el personal.
DADES	Actualment existeix un departament de formació.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	En el Pla de formació es té en compte els criteris d'igualtat a l'hora d'organitzar les accions formatives.

INDICADOR	4.4 Existència d'un sistema neutre d'avaluació del rendiment.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Departament Recursos Humans
OBJECTIU	Existència d'instruments i tècniques d'avaluació neutres: utilització de formularis ,i/o criteris d'avaluació estàndard per garantir la neutralitat i per tant la igualtat d'oportunitats.
DADES	Existeix un formulari d'avaluació del rendiment que garanteix la igualtat d'oportunitats.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	

INDICADOR	4.5 Participació de les dones en l'avaluació del procés de selecció.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Complementari
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Departament Recursos Humans
OBJECTIU	Existència de paritat en la participació de les dones en els processos d'avaluació dels processos de selecció.
DADES	L'equip de selecció està forma per dues dones i segons l'oferta de treball s'integra a la persona responsable del servei on cal incorporar a un treballador/a.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	

Eix 5. Promoció de dones a càrrecs directius i/o tècnics de l'empresa o entitat.

INDICADOR	5.1 Distribució de dones i homes per departaments, categories i nivells organitzatius, càrrecs directius, comitè de direcció, i representació sindical.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Quantitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Departament Recursos Humans
OBJECTIU	Assolir el 50% d'homes i de dones en la plantilla i en cada categoria. Assolir el 50% de dones a les unitats estructurals (com a mínim, aquest valor hauria de ser similar al percentatge de dones que treballen a l'entitat)
DADES	L'entitat compta amb 296 persones treballadores. D'aquestes són homes (59,12%) i són dones (40,88%). La distribució per sexes en les diferents categories és bastant equitativa, i es destaca que hi ha una major proporció de dones en la categoria de monitoratge, i s'equipara en quant a categories de directius i d'equip tècnic. (Veure Annex 4). En la representació sindical hi ha un 58.3% d'homes i un 41,7%. La comissió d'igualtat està formada per 3 dones i 3 homes.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	Aquesta situació de distribució per sexes en les categories professionals, ens indica que a l'entitat no hi ha una dificultat especial per accedir als diferents llocs de treball per ser home o dona.

Eix 6. Redistribució del temps per millorar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

INDICADOR	6.1 Existència de mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Departament Recursos Humans
OBJECTIU	L'Entitat vetlla de forma activa per afavorir la conciliació de la vida personal i laboral de les persones treballadores. Existència de millores de la normativa mínima aplicable en matèria de conciliació de la vida laboral i familiar.
DADES	En un cas de maternitat, després del permís, s'han acordat modificacions de jornades i horaris. Es permet l'acumulació d'hores de lactància, millora no recollida en els convenis de referència. Els acords es negocien a nivell individual.
DIAGNOSI	Taronja
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	Està previst en l'elaboració del pla la realització d'un procediment amb les mesures de conciliació vigents, per donar a conèixer a la totalitat de la plantilla. Incorporació al manual de benvinguda (que es fa entrega al personal de nova incorporació). Incorporar el document a la carpeta interna COMPARTIM CONEIXEMENT.

INDICADOR	6.2 Facilitats que ofereix l'entitat per demanar permisos o excedències i condicions de la reincorporació.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Departament de Recursos Humans
OBJECTIU	Existència de facilitats per tal de demanar permisos o excedències i bones condicions de la reincorporació. La Direcció està sempre oberta a facilitar permisos, excedències i reduccions de jornada.
DADES	Els diferents convenis de l'entitat garanteixen unes bones condicions laborals en qüestió de permisos retribuïts i excedències amb reserva de lloc de treball.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	Queda recollit en el pla donar a conèixer les diferents mesures de conciliació.
INDICADOR	6.3 Horaris de les reunions que afavoreixen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Complementari
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Direcció General
OBJECTIU	Aconseguir que no es posin reunions a última hora de la

	jornada laboral, a la tarda.
DADES	Totes les reunions es fan dins l'horari laboral.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	El personal té un calendari de reunions fix que li permet una bona planificació.

INDICADOR	6.4 Percentatge de dones i d'homes que sol·liciten la baixa per maternitat/paternitat i excedència després d'un naixement.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Complementari
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Quantitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Departament Recursos Humans
OBJECTIU	Augmentar la proporció d'homes que sol·licitin la baixa per paternitat o excedència.
DADES	Cap Home ha demanat la baixa per maternitat.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	

INDICADOR	6.5 Agilitat en la substitució per baixa.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Complementari
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Recursos Humans
OBJECTIU	Agilitat en la substitució per baixa
DADES	Es substitueixen totes les baixes.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	

INDICADOR	6.6 Criteris utilitzats en l'assignació d'horaris a persones.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Complementari
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Direcció General
OBJECTIU	Utilització de criteris que no discriminin directament o indirectament les dones (per exemple que no s'assigni sistemàticament els horaris de classe o serveis poc atractius a les dones)
DADES	Els horaris i espais que s'ofereixen depenen de l'oferta del

	moment i no d'altres criteris.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	

INDICADOR	6.7 Flexibilitat d'horaris i de jornada per part del treballador o treballadora.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Complementari.
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Direcció General
OBJECTIU	Valorar la possibilitat d'existència de mesures de flexibilitat horària
DADES	Per l'àrea d'administració: es realitza horari intensiu en determinades èpoques de l'any: juliol i agost. Actualment s'ha incorporat la modalitat de teletreball parcial. S'han reajustats horaris en els serveis de CO i CET, flexibilitat horària d'entrada i sortida. El servei de llars residències té horaris molt diferents, és molt difícil trobar formules de flexibilitat.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	Caldria valorar si hi ha necessitat per parts de les persones que hi treballen, en aquest sentit

Eix 7. Inclusió de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals (assetjament moral i sexual, avaluació de riscos psicosocials, trastorns musculoesquelètics, etc.)

INDICADOR	7.1 Condicions del lloc de treball i dels recursos assignats a les dones i als homes (despatxos, superfície, il·luminació, soroll, etc.).
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Complementari
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Direcció General
OBJECTIU	Aconseguir espais adients per al treball de totes les persones de totes les categories professionals.
DADES	Els espais i recursos són apropiats al lloc de treball.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	En referència a les condicions de seguretat i salut es va portar a terme al 2018 un estudi psicosocial per analitzar la situació i plantejar accions de millora.

INDICADOR	7.2 Adequació del lloc de treball i dels espais compartits (sales, vestidors, lavabos, dutxes, etc.) a les dones.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Complementari
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Direcció General
OBJECTIU	Adequació del lloc de treball i dels espais compartits a les característiques específiques de dones i homes.
DADES	Els espais compartits són adequats a les característiques de ambdós sexes.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	

INDICADOR	7.3 Existència d'una persona, d'un comitè o d'una comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar davant de casos d'assetjament.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu

FONT D'INFORMACIÓ	Direcció General
OBJECTIU	Existència d'una comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar davant de casos d'assetjament.
DADES	Actualment es disposa d'un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Existència d'una comissió de seguiment per la correcta difusió, seguiment i funcionament del protocol.
DIAGNOSI	Verd

INDICADOR	7.4 Sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Direcció General
OBJECTIU	Existència d'uns criteris concrets per identificar l'assetjament de qualsevol tipus que siguin coneguts per part de les persones treballadores. Existència de mesures de sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.
DADES	Comunicat als treballadors/es de l'existència i posada en funcionament del protocol. Incorporació al protocol d'acollida (que es fa entrega a tot el personal de nova incorporació amb informació sobre prevenció de riscos laborals i d'altres). Col·locació d'una còpia del protocol als panells informatius dels diferents centres de treball. Incorporació del protocol a la carpeta interna del servidor COMPARTIM CONEIXEMENT. Publicació del protocol d'assetjament a la pàgina web de l'Associació.
DIAGNOSI	Taronja
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	Millorar la seva difusió a través de formació i campanyes de sensibilització.

INDICADOR	7.5 Existència i difusió de criteris per identificar l'assetjament. Existència i difusió de mecanismes per presentar i resoldre queixes i denúncies.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Direcció General
OBJECTIU	Existència de mecanismes per presentar i resoldre queixes i denúncies per assetjament, actituds sexistes o tracte

	discriminatori i difusió a totes les persones treballadores.
DADES	Existeixen criteris escrits descrits al protocol.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	

INDICADOR	7.6 Percepció del tracte discriminatori. Percepció d'una major dificultat a ser promocionada, proposada per a un càrrec o per al reconeixement públic pel fet de ser dona. Percepció de tracte discriminatori en les relacions personals pel fet de ser dona (tracte diferent de la resta de companys homes), o grau de satisfacció del tracte respectuós i just rebut per part de companys i companyes, col·laboradors/res, i personal superior.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Complementari
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Departament de recursos humans
OBJECTIU	Que cap dona percebi cap tipus de tracte discriminatori pel fet de ser dona.
DADES	No s'ha fet cap acció per valorar la percepció.
DIAGNOSI	Vermell
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	Valorar la possibilitat de passar enquesta a les persones treballadores.

INDICADOR	7.7 Nombre de queixes, consultes i denúncies rebudes anualment, per sexes.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Complementari
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Quantitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Direcció General
OBJECTIU	Que no es produeixin queixes per assetjament, actituds sexistes o discriminació.
DADES	Existeix document de queixes recollit al protocol.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	

Eix 8. Igualtat en matèria retributiva i condicions de treball.

INDICADOR	8.1 Proporció de dones i homes per categories i nivells retributius.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Recursos humans
OBJECTIU	Mateixa proporció d'homes i de dones per categoria i nivell retributiu Com a mínim, que la proporció de dones als nivells retributius alts no sigui inferior a la proporció de dones del col·lectiu.
DADES	No tenim dades quantitatives per poder valorar aquest indicador, no obstant es segueix la taula salarial del conveni per establir les retribucions. Els plus s'apliquen sols per augment puntual de producció, per tant no hi han d'haver diferències entre homes i dones a nivell retributiu.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	

INDICADOR	8.2 Retribució anual mitjana de les dones i dels homes
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Recursos Humans
OBJECTIU	Mateixa retribució anual mitjana dels treballadors i de les treballadores de l'entitat segons categories i tipus de jornada laboral. Les condicions laborals d'homes i dones venen determinades pel lloc de feina.
DADES	Registre retributiu i Auditoria salarial dels llocs de treball.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	

INDICADOR	8.3 Percentatge de dones i homes en els diferents tipus de contracte i jornada.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Base de dades
OBJECTIU	Mateixa proporció de dones i d'homes segons tipus de contracte.
DADES	Contracte eventual/obra i servei: 1 home (0,34%%) i 1 dona (0,34%). Contracte interinatge: 4 homes(1,35 %) i 0 dones(0,00%). Contracte indefinit: 170 homes(57,43%) i 120 dones(40,54%).
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	Com es pot comprovar en general el 97,97% de la plantilla té contracte indefinit. De les 290 persones treballadores un 40,54% són dones amb contracte indefinit i un 57,43% són homes.

INDICADOR	8.4 Percentatge de baixes i acomiadaments per sexe.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Recursos Humans
OBJECTIU	Mateixa proporció de dones i d'homes en les baixes i acomiadaments.
DADES	No hi ha constància escrita dels motius de baixa o acomiadaments, no obstant a nivell informal es comenta amb les persones que marxen els motius i no hi ha cap referent a dificultats de conciliació, discriminació, etc...
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	

8.-RESUM INFORME DE DIAGNOSI

EIXOS	PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES/ACCIONS DE MILLORA
<p>1. Compromís de la direcció en el desenvolupament del Pla i en el foment de la sensibilització.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Existeix una sensibilització per part de Direcció General per incorporar la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats. Ho demostra la existència de la declaració de compromís. -Actualment tota la plantilla de l'Entitat coneix l'existència del pla d'igualtat. -Al manual de benvinguda es materialitza el compromís de l'Entitat. 	<p>-S'han planificat accions de formació i sensibilització en igualtat de gènere.</p>
<p>2. Participació i implicació del personal .</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Es mantenen reunions periòdiques amb les persones responsables del servei i tècnics. Hi ha altres recursos com la bústia de suggeriments i els plafons informatius per fomentar la participació. -El pla de igualtat està penjat a la web de l'Entitat i a la carpeta interna "COMPARTIM CONEIXEMENT" al servidor de l'entitat. -La informació del pla de igualtat queda recollida al manual de benvinguda. -A les noves incorporacions se'ls hi fa entrega de document informatiu. 	<p>-No hi ha establert un sistema d'informació amb les accions que es porten a terme.</p>
<p>3. Comunicació i llenguatge no sexista.</p>	<p>-Us del llenguatge no sexista en les imatges tant a nivell intern com extern.</p>	
<p>4. Igualtat d'oportunitats en l'accés i en el desenvolupament.</p>	<p>- El departament de recursos humans té un procediment de selecció i captació de personal, un qüestionari d'avaluació de l'acompliment del rendiment. Un inventari de llocs de treball i la seva denominació, els criteris de classificació son objectius i</p>	

	<p>basats en responsabilitats i funcions.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Els processos de selecció es porten a terme per dues dones formades en matèria d'igualtat, més la persona responsable del servei, per tant es garanteix la igualtat d'oportunitats per les dones. - L'Associació disposa d'un procediment i d'un pla de formació anual que garanteix l'accés igualitari a la formació per a dones i homes en totes les àrees i categories. Es realitza a primers d'any una avaluació de necessitats formatives conjuntament amb el departament de formació i les persones responsables del servei. 	
<p>5. Promoció de dones a càrrecs directius i/o tècnics de l'empresa o entitat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La distribució per sexes en les diferents categories és bastant equitativa, destaca que hi ha una major proporció de dones en els càrrecs tècnics i directius. - El procediment de selecció i captació de personal contempla la promoció interna. 	
<p>6. Redistribució del temps per millorar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les mesures de conciliació més enllà de la legislació vigent, es pacten a nivell individual. - Les excedències fins ara sempre han fet referència a la cura de fills/es. - Els convenis de l'Associació tenen bones condicions laborals. - Es substitueixen totes les baixes ja que normalment els llocs de treball són per atenció a usuaris/es. - Per l'àrea d'administració hi ha certa flexibilitat: horaris intensius en el període d'estiu. A l'agost es mantenen retens de guàrdia. - Es fomenta en la mesura de lo possible el teletreball. 	<ul style="list-style-type: none"> - Existeix un document informatiu sobre les mesures de conciliació, per donar a conèixer a les persones treballadores. Manca la seva difusió. - Desigualtat en l'ús de mesures, els homes no fan ús de les reduccions de jornada o excedència per cura de fills/es.

	-Reajustament d'horaris en els serveis de CO i CET.	
7. Inclusió de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals	<p>- Les condicions dels llocs de treball, dels recursos assignats i dels espais compartits són adequats a ambdós sexes.</p> <p>-L'Associació compta amb un pla de prevenció de riscos laborals.</p> <p>-Existeix un procediment concret i una comissió responsable per establir mesures de prevenció davant de casos d'assetjament.</p> <p>-Existeix un protocol escrit amb els criteris per identificar els comportaments d'assetjament.</p> <p>-S'ha realitzat enquesta de riscos psicosocials i acords de mesures de correcció.</p>	Estan previstes campanyes de formació i sensibilització en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe.
8. Igualtat en matèria retributiva i condicions de treball.	-Les retribucions es basen exclusivament amb les taules salarials dels convenis. Per tant es garanteix la igualtat en matèria retributiva.	-Es realitza informe i anàlisi dels resultats de la bretxa salarial.

En el cas de l'Associació Taller Baix Camp, el Pla d'acció es basarà en el desenvolupament d'accions correctores o positives dins els eixos on la diagnosi remarca els punts més febles:

- Eix 1. Garantia i compromís de la direcció amb la realització del projecte i al foment d'accions de sensibilització a tots els nivells de l'entitat.
- Eix 2. Participació i implicació del personal mitjançant la representació unitària i/o sindical de les persones treballadores.
- Eix 3. Comunicació del Pla i llenguatge no sexista.
- Eix 6. Redistribució del temps per millorar la conciliació de la vida personal, familiar laboral.

Eix 7. Inclusió de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals (assetjament moral i sexual, avaluació de riscos psicosocials, trastorns musculoesquelètics, etc

Eix 8. Igualtat en matèria retributiva i condicions de treball.

9. PLA D'ACCIÓ I AVALUACIÓ

El Pla d'Acció es pot definir com una estratègia destinada a assolir la igualtat real entre les dones i els homes, eliminant els obstacles que poden impedir a les dones ocupar certs llocs de treball o càrrecs de responsabilitat dins l'empresa. També ha de facilitar l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professional de les dones i contribuir a obtenir una entitat més equitativa.

El Pla, té una duració prevista de 3 anys, en el que s'inclou l'avaluació de resultats, per tant aquest període és ampliable si no s'han aconseguit els objectius previstos. L'inici del desplegament del Pla es preveu pel mes de març de 2024.

Els eixos estratègics, les actuacions, els productes resultants i l'avaluació de cada eix es desenvolupen a continuació.

EIX 1: GARANTIA DE COMPROMÍS DE LA DIRECCIÓ EN RELACIÓ AMB LA REALITZACIÓ DEL PROJECTE I AMB EL FOMENT D'ACCIONS DE SENSIBILITZACIÓ A TOTS ELS NIVELLS DE L'ORGANITZACIÓ.

Objectiu 1.1 Existència d'un pla d'igualtat.

MESURES	DEFINICIÓ D'ACCIONS	EXECUCIÓ
<p>1.4 Existència de mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.</p>	<p>a. Elaborar un pla de formació i sensibilització que arribi a totes les persones treballadores. b. Elaborar els materials de formació i sensibilització necessaris. c. Organitzar reunions amb el personal tècnic per informar, sensibilitzar, fer traspàs d'informació, difondre material formatiu, ... d. Organitzar alguna jornada o acció extraordinària per tal de propiciar la participació i implicació del personal. e. Fer la difusió dels materials.</p>	<p>2024-2027</p>
<p>PRODUCTES</p>	<p>1. Pla d'igualtat de l'Associació Taller Baix Camp (inclou la diagnosi i el pla d'avaluació) . 2. Pla de formació i sensibilització. 3. Materials de formació i sensibilització.</p>	
<p>AVALUACIÓ</p>	<p>Valorar els resultats obtinguts, l'acollida per part del personal de portar a terme el pla d'igualtat, la facilitat o dificultats que s'han trobat per fer comprensible el missatge d'igualtat d'oportunitats entre homes i dona, el concepte de perspectiva de gènere, ... -Qüestionari de satisfacció de la formació rebuda</p>	
<p>PARTICIPACIÓ</p>	<p>Equip Directiu Responsable de formació RRHH</p>	

EIX 2: PARTICIPACIÓ I IMPLICACIÓ DEL PERSONAL MITJANÇANT LA REPRESENTACIÓ UNITÀRIA I/O SINDICAL DE LES PERSONES TREBALLADORES.

Objectiu 2.2 Fomentar la participació i implicació del personal en el procés d'incorporar la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere a l'entitat.

MESURES	DEFINICIÓ	EXECUCIO
2.1.1 Analitzar la percepció del personal en matèria d'igualtat.	<p>o. Elaboració d'una enquesta de percepció, on s'incloguin preguntes referents als diferents eixos que es treballen al Pla d'igualtat.</p> <p>p. Anàlisi dels resultats de l'enquesta.</p> <p>q. Segons els resultats, redefinició d'accions o noves propostes per incloure al Pla.</p>	2024- 25
2.1.2 Promoure la participació activa del personal.	<p>r. Organitzar reunions específiques per introduir el tema de la igualtat d'oportunitats i de la perspectiva de gènere. Es podria aprofitar el 8 de març per fer alguna acció en aquest sentit. Cal tenir en compte que un cop s'iniciïn les accions previstes al Pla, cal que la comunicació amb el personal no es perdi, que sigui constant perquè el personal conegui el que s'està fent els resultats que s'estan produint, els productes elaborats,...</p>	Durant la vigència del Pla
PRODUCTES	<p>Enquesta de percepció sobre igualtat d'oportunitats. Informe de resultats de l'enquesta.</p>	
AVALUACIÓ	<p>En aquest eix la valoració té una part quantitativa referent als resultats de l'enquesta, al número de participacions de la plantilla alhora de fer suggeriments, ... I per altra banda cal fer una valoració qualitativa on s'ha de tenir molt en compte la motivació del personal en participar, la qualitat de les aportacions de la plantilla i tot allò que té a veure amb el com es porten a terme les accions, com són rebudes, etc...</p>	
PARTICIPACIÓ	<p>Equip directiu Comissió Igualtat RRHH Responsable de qualitat</p>	

EIX 7: INCLUSIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS.

Objectiu 7.1 Sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.

MESURES	DEFINICIÓ	EXECUCIO
7.1.1 Sensibilització i formació per evitar l'assetjament, actituds sexistes i el tracte discriminatori.	jj. Elaborar i executar un pla de formació i campanyes de sensibilització a la totalitat de la plantilla.	Durant la vigència del Pla.
PRODUCTES	<ul style="list-style-type: none"> • Pla de formació • Material didàctic de formació 	
AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> • % de persones formades • Qüestionari de satisfacció de la formació rebuda 	
PARTICIPACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> • TPRL • Comissió de Igualtat • Responsable de formació 	

EIX 8: IGUALTAT EN MATÈRIA RETRIBUTIVA I CONDICIONS DE TREBALL

Objectiu 8.2 Retribució anual mitjana de les dones i dels homes

MESURES	DEFINICIÓ	EXECUCIO
8.1.2 Proporció de dones i homes per categories i nivells retributius	kk. Elaborar informe estructura salarial interna de tots els centres de treball.	Durant la vigència del pla
PRODUCTES	<ul style="list-style-type: none"> Informe bretxa salarial 	
AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> Pla d'avaluació per analitzar els resultats 	
PARTICIPACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> Assessoria externa RRHH 	



10.-PROCEDIMENT DE MODIFICACIO

De conformitat a l'establert al Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, en el seu article 8.2, s'estableix el següent procediment d'actuació:

1. Es pot valorar la necessitat de modificació del Pla d'igualtat davant d'algun dels següents supòsits:

- A requeriment de l'autoritat laboral competent (Departament d'Empresa i Treball)
- En cas de canvis normatius que afectin directament al contingut del Pla.
- En cas de que ho sol·licitin els responsables legals de les persones treballadores.
- En el cas de sanció o sentència judicial que determini la necessitat de modificació o actualització del Pla.

2.-En cas de que sigui necessari modificar el Pla de Igualtat, les modificacions seran acordades i aprovades per la Comissió de seguiment del Pla Igualtat, amb l'objectiu de treballar i portar a terme les tasques necessàries per actualitzar el diagnòstic i les mesures que s'hagin de implementar.

3.- En el cas que sigui una persona treballadora qui detecti la necessitat de fer alguna modificació, aquesta es posarà en contacte amb els membres de la comissió via correu electrònic, exposant la seva proposta. La comissió estudiarà la proposta rebuda i donarà resposta a la persona treballadora.

4.-Quan la Comissió del Pla de Igualtat detecti la necessitat de fer alguna modificació en el Pla, emetrà un informe dels canvis proposats, i s'aprovaran si s'escau per la resta de membres, en la propera reunió ordinària o si cal en reunió extraordinària.

5. Les mesures de modificació s'aplicaran sempre que la normativa legal no exigeixi el contrari.

6. Una vegada aprovades les modificacions, s'elaborarà document d'acceptació, que anirà signat per les persones que en formen part.

7.-El procediment de modificació es podrà modificar si així es decideix per totes les persones integrants de la Comissió, en una reunió ordinària.

11. PROCEDIMENT EN CAS DE DISCREPÀNCIES

1. En el cas de que es detectin discrepàncies durant la vigència del Pla d'igualtat serà la comissió de seguiment la que s'encarregarà de resoldre-les.

2. Davant de possibles discrepàncies s'adoptaran alguna de les següents mesures:

- **Diàleg i comunicació**

Fomentar un diàleg obert i constructiu entre l'empresa i els representants de les persones treballadores. Les parts involucrades hauran de dialogar per a identificar i comprendre les discrepàncies i discutir possibles solucions.

- **Participació activa**

Involucrar activament a les persones treballadores en la implementació del pla. Escoltar les seves opinions i considerar els seus suggeriments per abordar les discrepàncies.

- **Negociació**

Es buscarà un acord a través de la negociació entre l'empresa i els representants dels treballadors.

- **Mediació i arbitratge**

En cas de desacord persistent es considerarà la mediació o l'arbitratge com a via per resoldre les discrepàncies.

Un mediador imparcial podrà ajudar a trobar solucions acceptables per ambdues parts.

- **Revisió legal**

Consultar amb experts legals per assegurar-se que el pla compleix les lleis i regulacions vigents.

Si es necessari es realitzaran ajustos per garantir la conformitat legal.

3. Una vegada resoltes les discrepàncies, les modificacions s'aplicaran sempre que la normativa legal no exigeixi el contrari.

4. Una vegada aprovades les modificacions, s'elaborarà document d'acceptació, que anirà signat per les persones que en formen part.

12.-CALENDARI ACTUACIONS

EIX	RESPONSABLE	ANY 2024	ANY 2025	ANY 2026	ANY 2027
1. GARANTIA DEL COMPROMIS DE LA DIRECCIO AMB LA REALITZACIO DEL PROJECTE					
1.4 Dissenyar un pla de formació i portar a terme accions de sensibilització en matèria de igualtat de gènere.	RRHH Equip Direcció Responsable formació				
2.PARTICIPACIO I IMPLICACIO DEL PERSONAL					
2.1. Analitzar la percepció del personal en matèria de igualtat.	Equip Direcció Comissió igualtat RRHH Qualitat				
3.COMUNICACIÓ DEL PLA I LENGUATGE NO SEXISTA					
3.1 Accions formatives i de sensibilització sobre l'evolució del pla.	Comunicació RRHH Responsable formació Comissió igualtat				
7.INCLUSIO PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS					
7.4 Sensibilització i formació per evitar l'assetjament, actituds sexista i tracte discriminatori.	TPRL Responsable formació				
7.6- Valorar la possibilitat de passar enquesta a les persones treballadores per valorar la seva percepció sobre tracte discriminatori.	Comissió igualtat				
8.IGUALTAT EN MATERIA RETRIBUTIVA					
8.2 Elaborar informe d'estructura salarial(Bretxa salarial i auditoria retributiva i anàlisi de resultats.	RRHH Assessoria Externa				

13.-RECURSOS:

Per a que el Pla d'acció es desenvolupi eficientment cal destinar els recursos necessaris per el desenvolupament de les accions. A continuació fem una relació dels recursos amb els que compta l'associació per facilitar el desenvolupament del Pla.

ELS RECURSOS MATERIALS AMB QUE COMPTE L'ASSOCIACIÓ SÓN ELS SEGÜENTS:

L'associació compta amb diferents seus amb aules i material de suport didàctic per poder desenvolupar les accions d'informació, sensibilització i formació.

Material d'oficina: l'Associació Taller Baix Camp ,compta amb les eines informàtiques necessàries (ordinadors amb office, internet, correu electrònic, internet, impressores, etc...), sales de reunions, despatxos,...

Mitjans de difusió: l'Associació compta amb pàgina web pròpia, memòria d'activitats anuals, panells informatius, carpeta interna en el servidor.


14.-ANNEXOS:

Annex 1. DECLARACIO DE COMPROMIS



Benvolgudes i benvolguts,

L'Associació Taller Baix Camp declara el seu compromís en l'establiment i polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats sense discriminació directa o indirecta per raó de sexe, així com l'impuls i el foment de mesures per aconseguir la igualtat, establint la igualtat d'oportunitats com un principi estratègic de la nostra política corporativa i de persones, per això volem adquirir el compromís de treballar per la no discriminació i d'impulsar i fomentar les mesures necessàries per tal d'aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la nostra entitat.



Volem informar-vos que la Direcció de l'empresa ha decidit actualitzar el Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Durant tot el procés us anirem informant de les accions que s'adoptin aquest respecte i es projectarà una imatge de l'entitat d'acord amb aquest principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.



Quedem a la vostra disposició,



Josep Ramon Nogues Martin

Direcció General



Reus, 23 de febrer de 2024

Annex 2.

REGLAMENT DE FUNCIONAMENT I COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT.

El present reglament té com a objecte determinar el règim de funcionament de la Comissió d'igualtat de L'ASSOCIACIÓ TALLER BAIX CAMP.

OBJECTIU:

LA Comissió està constituïda per vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació de dones i homes de L'ASSOCIACIÓ TALLER BAIX CAMP i, especialment, per a la implementació i seguiment del Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

FUNCIONS:

1. Vetllar perquè s'acompleixi el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, impulsant totes aquelles accions necessàries per fer d'aquesta igualtat una realitat.
2. Realitzar el seguiment i avaluació del Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes,
3. Elaborar informes i/o propostes per fer efectiu el principi d'igualtat d'oportunitats.
4. Proposar la modificació del Pla, si escau, per tal d'adaptar-lo a noves circumstàncies de l'entitat.
5. Difondre el pla d'igualtat i les mesures i accions perquè la plantilla sigui conscient i s'acompleixin tots els seus aspectes.

COMPOSICIÓ:

La Comissió d'igualtat estarà formada per 2 representants de l'empresa i 2 representants legals de les persones treballadores.

Formen part de la Comissió d'Igualtat de l'ASSOCIACIÓ TALLER BAIX CAMP:

- BEGOÑA BASTERRA, Responsable QUALITAT
- ANNA CROS BARENYS, Directora d'Àrea
- XAVIER GUAITA GUAL, Secretari del Comitè d'empresa
- JUANJO MARÍN CORRALES, President del Comitè d'empresa

FUNCIONAMENT:

- La Comissió d'igualtat es reunirà amb caràcter ordinari un mínim de dues vegades a l'any i amb caràcter extraordinari quan qualsevol de les parts ho sol·liciti, indicant el motiu de la sol·licitud i els punts a tractar, amb un preavís de 15 dies.
- Les decisions de la Comissió d'igualtat s'aprovaran per majoria.
- La comissió podrà proposar la presència de persones assessores en matèria d'igualtat en les seves reunions, quan els assumptes a tractar ho facin necessari.

- Totes les persones que conformen la Comissió respectaran la confidencialitat de les reunions.
- S'ha d'aixecar acta de cada reunió de la Comissió

Reus 23 de febrer de 2024.

Signatures de totes les persones que formen part de la Comissió d'Igualtat



ACTA CONSTITUCIÓ COMISSIÓ IGUALTAT I APROVACIÓ PLA IGUALTAT 2024-2027

■ CONTINGUT

Presentació i aprovació del pla d'igualtat ASSOCIACIÓ TALLER BAIX CAMP 2024-2027 i constitució de la comissió d'igualtat.

■ PARTICIPANTS

1. ANNA CROS BARENYS, Directora d'Àrea
2. BEGOÑA BASTERRA ALDEA, Responsable de Qualitat.
4. JUANJO MARÍN CORRALES, President Comitè d'empresa
5. XAVIER GUAITA GUAL, Secretari Comitè d'empresa

Responsable desplegament del pla (absent per baixa mèdica)

■ DATA

23 de febrer de 2024

TEMES TRACTATS I ACORDS:

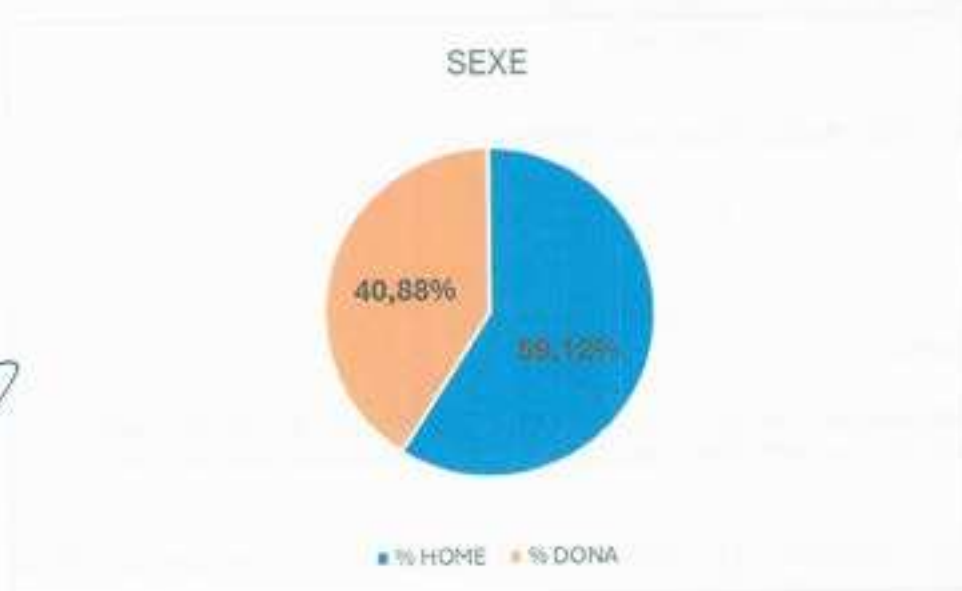
- S'acorda donar per finalitzades les negociacions i procedir a l'aprovació del Pla d' Igualtat de l'associació TALLER BAIX CAMP que entra en vigor el dia 01/03/2024 i que tindrà un període de vigència fins l' 1 de març de 2027.
- Així mateix, les parts es comprometen a traslladar el present acord i text final , a l'autoritat laboral competent a efectes del seu registre, dipòsit i publicació.
- Formalitzar en el dia d'avui la constitució de la comissió d'igualtat per al desenvolupament i implementació d'un pla d'igualtat d'oportunitats sense discriminació per raó de sexe a l'Associació.

Signen l'acta les persones que formen part de la comissió d'igualtat.

Annex 5: Estadístiques

Distribució de la plantilla a 01/02/2024:

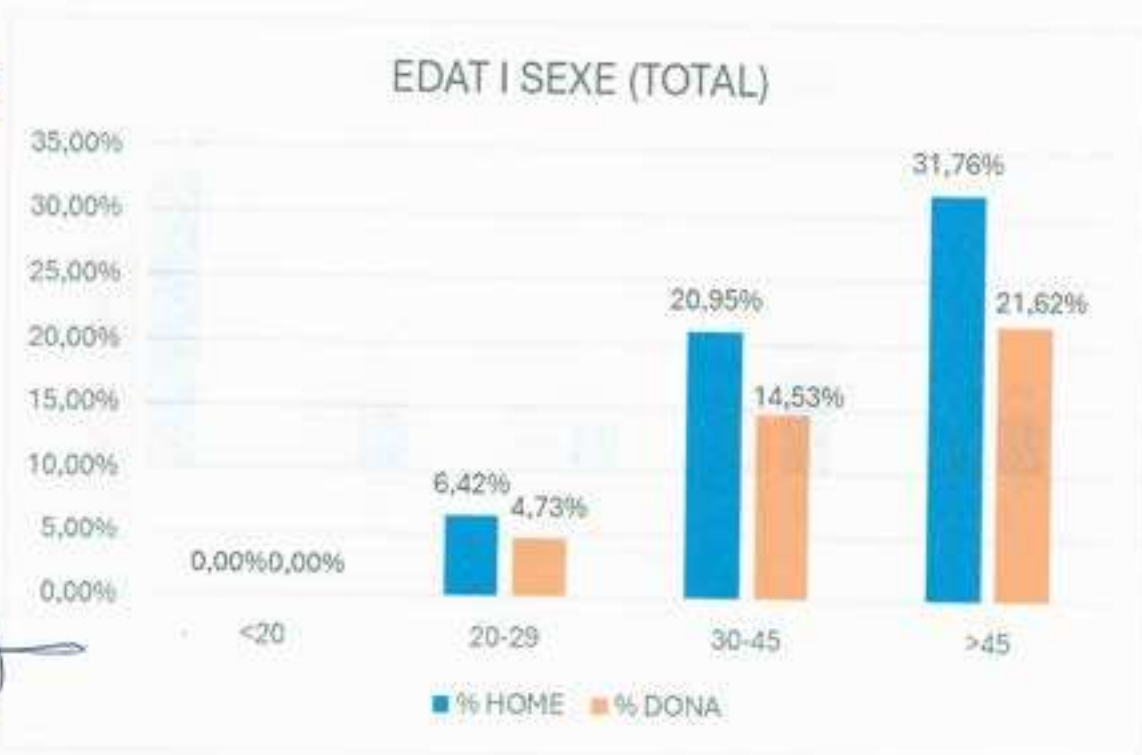
SEXE	HOME	DONA	% HOME	% DONA
	175	121	59,12%	40,88%
TOTAL	296		100,00%	



-Distribució de la plantilla per edats: Cal destacar que un 53,38 % de la plantilla supera la franja d'edat dels 45 anys.

Destacar també que les incorporacions en la plantilla amb una franja d'edat compresa entre els 20-29 anys, amb el pas generacional s'està afavorint la igualtat d'oportunitats laborals entre dones i homes. De fet es pot observar com els % de distribució es va equiparant amb les noves incorporacions a l'entitat, i el nombre de dones s'està igualant al d'homes.

EDAT (en anys)			TOTALS	
	HOME	DONA	% HOME	% DONA
<20	0	0	0,00%	0,00%
20-29	19	14	6,42%	4,73%
30-45	62	43	20,95%	14,53%
>45	94	64	31,76%	21,62%
PARCIALS	175	121	59,12%	40,88%
TOTAL	296		100,00%	



-Distribució de la plantilla per antiguitat: El 53,38% del total de la plantilla té una antiguitat de 10 o més anys a l'Entitat. Amb aquesta dada mostren la consolidació laboral de la plantilla.

Cal destacar la contractació de dones en els últims darrers 3 anys en relació a les noves incorporacions com a col·lectiu més vulnerable.

ANTIGUITAT (en anys)	HOME	DONA	TOTALS	
			% HOME	% DONA
0 a 1	18	8	6,08%	2,70%
1 a 3	31	24	10,47%	8,11%
3 a 5	14	10	4,73%	3,38%
5 a 10	21	12	7,09%	4,05%
10 o mes	91	67	30,74%	22,64%
PARCIALS	175	121	59,12%	40,88%
TOTAL	296		100,00%	

ANTIGUITAT PER SEXE (TOTAL)

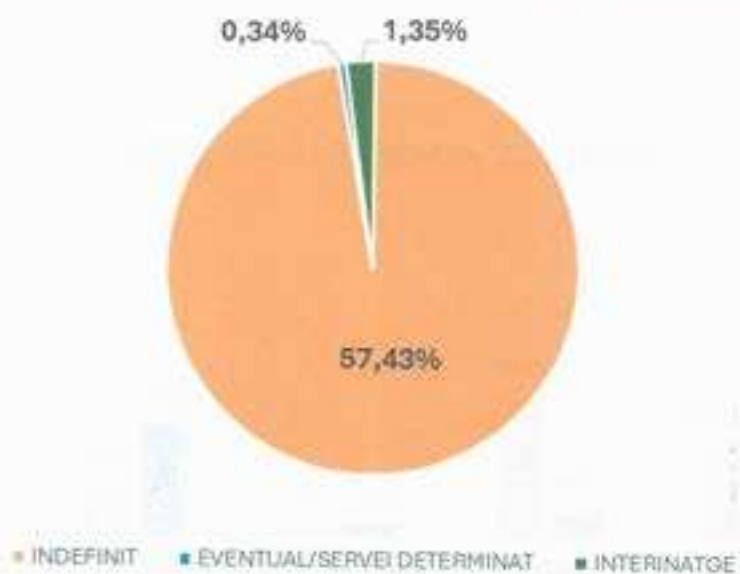


-Distribució de la plantilla per tipus de contracte:

El 97,97% de la plantilla té contracte indefinit.

TIPUS DE CONTRACTE	HOME	DONA	TOTALS	
			% HOME	% DONA
INDEFINIT	170	120	57,43%	40,54%
EVENTUAL/SERVEI DETERMINAT	1	1	0,34%	0,34%
INTERINATGE	4	0	1,35%	0,00%
PARCIALS	175	121	59,12%	40,88%
TOTAL	296		100,00%	

PLANTILLA PER SEXE SEGONS TIPUS DE CONTRACTE



-Distribució de la plantilla per categories professionals:

La distribució per sexes en les diferents categories és bastant equitativa, i es destaca que hi ha una major proporció de dones en la categoria de monitoratge, i s'equipara en quant a categories de directius i d'equip tècnic.

De fet, el 50% de les persones que ocupen càrrecs directius són dones.

CATEGORIA	HOME	DONA	TOTALS	
			% HOME	% DONA
OPERARIS/ES - ESPECIALISTES	110	36	37,16%	12,16%
MONITORS/ES ÀREA ASSISTENCIAL	10	52	3,38%	17,57%
EQUIP DIRECTIU	4	4	1,35%	1,35%
OFICIALS	40	19	13,51%	6,42%
EQUIP TÈCNIC	11	10	3,72%	3,38%
PARCIALS	175	121	59,12%	40,88%
TOTAL	296		100,00%	

PLANTILLA PER SEXE I CATEGORIA



15.-POLÍTICA D'ACCÉS A L'ENTITAT, PROCÉS DE SELECCIÓ, PROMOCIÓ INTERNA I CONTRACTACIÓ:

En relació amb el nostre procés de selecció des d'una perspectiva de gènere , es respecta la igualtat d'oportunitats per accedir als diferents llocs de treball, garantint en tot moment que el sexe no condiciona alhora d'escollir la candidatura.

Els procediments de difusió de les ofertes de treball tant externs, com interns, utilitzen un llenguatge no sexista.

Totes les seleccions es fan internament. D'acord amb el nostre procediment de treball , les entrevistes es realitzen des del departament de recursos humans, amb la participació de les persones responsables del servei.

Es fa una selecció dels màxims currículums que compleixin el perfil tenint en compte , les competències tècniques, professionals, de base i transversals, el sexe no es un element per condicionar la idoneïtat per a un determinat lloc de treball.

Es realitza una primera entrevista amb la recollida de dades i informació per part del tècnic/ca de selecció on s'informa de les condicions del lloc de treball, si el lloc ho requereix es fa simulació d'un cas pràctic o dinàmica de grup o entrevista per competències. Si es requereix es fa una segona entrevista amb les candidatures seleccionades amb més puntuació per part de les persones responsables del servei.

Comunicació per part del tècnic/ca de selecció de la presa de decisió final a totes les persones entrevistades.

S'informa de la nova incorporació a la direcció del servei i als intervinents oportuns de RRHH i PRL.

Contractació: Demanda de tota la documentació necessària per la formalització de l'alta a la seguretat social, signatura de contracte i entrega de documentació inicial, normativa interna ,manual de benvinguda i informació relacionada amb la seva feina no recollida en el manual de benvinguda, formació en matèria de prevenció de riscos laborals, igualtat i protocol d'assetjament sexual i presentació a la resta de personal del servei.

Al mes d'iniciar el contracte es fa una valoració de l'acollida a l'entitat per part de la persona responsable de selecció i formació de l'entitat.

El seguiment del període de prova i la valoració de la seva continuïtat la fa la persona responsable del servei. Quan hi ha un canvi de contracte o de categoria la persona responsable del servei és qui avalua al treballador/a per poder realitzar el canvi.

En la promoció interna es segueix el mateix procediment que en las elecció.

La Direcció del servei fa proposta de les persones que compleixen amb el perfil per ocupar la plaça vacant. Es fa proposta a la persona escollida per conèixer el seu interès i es garanteix que els criteris utilitzats als

processos de promoció no condicionin, l'accés de dones o homes als llocs de treball, siguin o no de responsabilitat.

En cap cas, la situació familiar de les persones candidates no influeix en la seva promoció a llocs de responsabilitat.

16.-POLITICA DE FORMACIO INTERNA I/O CONTINUA:

L'Associació disposa d'un pla de formació anual, on es detecten les necessitats formatives de cada servei per millorar les seves competències en la feina que desenvolupen, la detecció de necessitats es fa a través d'un qüestionari que responen les persones responsables de cada servei.

L'objectiu principal de la formació es capacitar, millorar i desenvolupar els coneixements i rendiments de les persones que conformen tota la plantilla de l'entitat per poder oferir els seus serveis de la manera més eficient possible.

D'altra banda i per completar aquest objectiu general, es determinen els següents objectius específics:

1. Incrementar els coneixements, habilitats i actituds de les persones per tal de millorar els nivells d'acompliment de cada lloc de treball de l'entitat.
2. Potenciar el reciclatge formatiu de forma permanent, tant per a la seva promoció personal com professional.
3. Dinamitzar i modernitzar els mètodes i processos de treball.
4. Afavorir que totes les persones treballadores independentment de la seva qualificació acadèmica i posició laboral, puguin tenir accés a accions formatives contínues per incrementar el seu nivell de formació.
5. Fomentar la igualtat d'oportunitats sense que es produeixi cap tipus de discriminació ètnica, cultural, de gènere, edat o de qualsevol altre que impliqui una diferenciació de la persona vers una altra.

El pla de formació ofereix diferents accions formatives que de forma general s'agrupen de la següent manera:

- Formació per a la promoció interna/carrera professional, es contempla tota aquella formació que faciliti l'adquisició dels coneixements necessaris per poder accedir a una categoria superior dins l'entitat, s'entén doncs que aquesta formació serà específica per una promoció interna, la qual pretén afavorir el desenvolupament professional de la persona beneficiària.
- Formació per l'acompliment del lloc de treball, perfeccionament i/o readaptació, va dirigida a totes les persones treballadores de l'entitat, seguint un criteri de prioritat per col·lectius vulnerables i/o minoritaris, seguit de la resta de treballadors/es.
- Sessions formatives que facilitaran informació o instruccions per la posada en pràctica de nous procediments i protocols. La seva realització serà al llarg de l'any i no requerirà iniciar una acció formativa.

Com a norma general la nostra política de formació preveu que la formació, es realitzi dins l'horari laboral de cada centre de treball, pel que en aquest cas la formació s'imparteix de forma presencial a les pròpies instal·lacions de l'Entitat o bé amb modalitat tele formació, en cas contrari hi ha d'haver acceptació per part de totes les persones treballadores.

La totalitat de la plantilla té igual accés a la formació interna i/o continua.

Anualment s'elabora un calendari amb la formació prevista del que s'informa a les persones treballadores, mitjançant els sistemes de comunicació interna, correus electrònics i reunions d'equip.

Per avaluar l'eficàcia de la formació es disposa d'una enquesta d'Avaluació de l'acció formativa, que contesten les persones que han participat per conèixer el seu grau de satisfacció, i la utilitat de l'acció formativa.

S'utilitza una enquesta d' Avaluació de l' impacte que ha tingut la formació en les persones treballadores en la execució de tasques i funcions del dia a dia en la feina, aquesta avaluació es fa als 3 mesos o 6 mesos segons la formació realitzada.

Avaluació final i tancament del pla, es valora l'eficàcia que ha tingut la formació, detecció de mancances del pla de formació i detecció de noves necessitats sorgides arrel dels canvis de l'estructura i organització de l'entitat. Es realitza a finals d'any.

17.-POLITICA DE CONCILIACIO DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR:

L'ASSOCIACIO TALLER BAIX CAMP es regula per diferents convenis col·lectius, cadascun dels quals contempnen aspectes relacionats amb l'horari, vacances, permisos retribuïts, excedències ,etc i difereixen uns dels altres.

La política de conciliació regula aspectes com l'elaboració dels calendaris anuals, on les persones treballadores dels serveis d'habitatge, CET i serveis centrals , poden proposar les seves vacances anuals, les peticions són ateses sempre i quan estigui ben coberta la prestació del servei. La resta de serveis es regula per conveni col·lectiu.

Totes les mesures de conciliació que ofereix l'entitat són accessibles i aplicables a tot el personal , es dona facilitat a tota la plantilla en tema de permisos, jornades reduïdes, les mesures de conciliació es pacten a nivell individual, homes i dones fan un ús equitatiu dels diferents permisos i/o mesures de conciliació, a més s'inclouen una sèrie de millores no recollides als convenis d'aplicació.

18.-RESULTATS DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA:

L'ASSOCIACIO TALLER BAIX CAMP, ha realitzat un registre retributiu on s'inclou les mitjanes aritmètiques i les medianes del realment percebut per cada persona treballadora, agrupades per treballs d'igual valor , aquesta agrupació es producte de l'anàlisi i valoració de cada lloc de treball mitjançant l'eina del Ministeri de Treball i Economia Social i el Ministeri de Igualtat.

A continuació es fa un resum de les dades més importants detectades en l'auditoria retributiva.

De l'estudi de totes les retribucions abonades durant l'any 2022 la diferència de la mitjana és del -2,04% i de la mediana del un 0,00% .

Del salari base anual la mitjana es d'un -0,33% i la mediana d'un 1,39%. Sempre s'apliquen les taules salarials dels convenis col·lectius d'aplicació per als diferents grups professionals.

Per tant a nivell global NO existeix bretxa salarial, es més en les mitjanes la bretxa surt lleugerament negativa

Cal mencionar, que existeix bretxa salarial en els següent casos

S'observa bretxa salarial en especialista 2^a-grup 9- en un 31,17%, en especialista 1^a-SOI en un 50,45% i en cap taller-SOI en un 32,58%, si bé després d'analitzar el conjunt de persones treballadores d'aquests grups

professionals s'identifiquen moltes contractacions que han iniciat la relació laboral al llarg de l'any, en concret un total de 4 dones i 19 homes a la categoria d' especialista 2^a-grup 9, 1 dona a especialista 1^a- SOI i 1 dona a cap taller-soi, per la qual cosa el conjunt de retribucions percebudes per aquestes 25 persones treballadores fa que la mediana obtinguda vingui alterada per les retribucions total percebudes i que en el propers anys ja apareixeran al total de retribucions del període total anual.

L'Informes de Registre Salarial està a disposició de la plantilla per la seva consulta.

19.-ACCIONS DE MILLORA I FOMENT DE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS:

SISTEMA RETRIBUTIU

MESURES	DEFINICIÓ D'ACCIONS
<p>1.Garantir el principi d'igual retribució per treballs, no només iguals, sinó d'igual valor.</p> <p>2.Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • S'han redefinit els conceptes retributius i complements salarials i extrasalarials perquè responguin a criteris clars, objectius i neutres. • S'ha realitzat un estudi salarial de tota la plantilla, en el qual s'analitzin les retribucions mitjanes de les dones i dels homes, per grups i llocs, retribucions fixes i variables, amb desglossament de la totalitat dels conceptes salarials i extrasalarials, així com els criteris per a la seva percepció. • Están definits els conceptes que integren la retribució variable i es garanteix que els criteris per a la seva meritació respectin la perspectiva de gènere. • Es garanteix el mateix nivell retributiu a funcions d'igual valor. • Es garanteix la no discriminació en casos de maternitat, paternitat o risc per embaràs o per lactància, en relació al salari. • Vigilar l'aplicació de la política retributiva per garantir la igualtat en treballs d'igual valor. • Informar periòdicament la Comissió de Seguiment de les retribucions mitjanes de dones i homes per nivell jeràrquic, així com dels canvis en els criteris de meritació dels diferents complements salarials dels llocs especialment feminitzats i masculinitzats per verificar que obeeixen a criteris objectius.
TEMPORALITZACIO	Durant la vigència del pla

<p>AVALUACIÓ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estudi e informe de valoració dels llocs de treball • Estudi salarial de les retribucions per grups i llocs de treball • Pla de mesures correctores
<p>RESPONSABLES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Direcció General • Assessoria Externa • Recursos Humans • Comissió Igualtat

ACCES A L'ENTITAT, PROCES DE SELECCIÓ, PROMOCIÓ INTERNA

MESURES	DEFINICIÓ D'ACCIONS	
<p>1.-Consolidar una política de gestió de persones amb perspectiva de gènere i que aquesta sigui aplicada als diferents processos com l'accés, selecció, promoció i desenvolupament professional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Disminuir la segregació horitzontal, equilibrar la presència femenina o masculina en aquells llocs o categories on hagi una menor representativitat. ○ Analitzar les diferències si es constaten en funció del sexe de les persones que es presenten i les persones finalment seleccionades. ○ En els processos de promoció fomentar la incorporació de dones als serveis i càrrecs de responsabilitat on estiguin menys representades. 	
<p>TEMPORALITZACIÓ</p>	<p>Durant la vigència del pla</p>	

AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> • Anàlisi dels processos de promoció interna amb perspectiva de gènere. • Revisar les fons de reclutament que s'utilitzen per garantir que totes les ofertes laborals arribin a àmbits diversos.
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humans • Responsable selecció • Responsable Servei

FORMACIÓ INTERNA I/O CONTINUA

MESURES	DEFINICIÓ D'ACCIONS
1. Formació i sensibilització en igualtat	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formació en igualtat i prevenció de l'assetjament sexual, a tot el personal de l'entitat. ○ Es continuaran realitzant formacions específiques en matèria d'igualtat a les persones responsables de selecció i les persones que integren la comissió d'igualtat. ○ Informar a la comissió de seguiment dels resultats desagregats per sexe de la formació anual.
TEMPORALITZACIÓ	Pia de formació anual

<p>AVALUACIÓ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ % d'homes i dones que participen en les accions formatives i mitja d'hores rebudes. ○ Qüestionari d'avaluació que avaluarà el grau d'assimilació dels continguts de la formació i grau de satisfacció de les persones assistents.
<p>RESPONSABLES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de formació • Responsable servei • TPRL

CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR

MESURES	DEFINICIÓ D'ACCIONS	
<p>1. Impulsar mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral amb l'objectiu de reduir el desequilibri existent.</p> <p>2. Foment del coneixement, i difusió de la informació relativa a les mesures de conciliació (permisos, excedències..), valorar els diferents canals de comunicació per assegurar que la informació arriba a tota la plantilla</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promoure la corresponsabilitat dels homes en les tasques de cura a través de campanyes de sensibilització. • Nombre i tipus d'accions portades a terme 	

TEMPORALITZACIO	Durant la vigència del Pla
AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> • Pla d'avaluació que analitzarà l'èxit de la implementació de la difusió de les mesures de conciliació. • Document de mesures de conciliació
RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable servei • Recursos Humans