

PLA D'IGUALTAT

2022-2026

Juliol 2022

FUNDACIO ACIDH

INDEX

INTRODUCCIÓ	3
CONSIDERACIONS PREVIES	4
1. PARTS QUE CONCERTEN EL PLA D'IGUALTAT	4
2. ÀMBIT D'APLICACIÓ PERSONAL	4
3. ÀMBIT TERRITORIAL	4
4. VIGÈNCIA I DURADA	4
5. MARC NORMATIU	5
PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS	6
PRESENTACIÓ DE L'ORGANITZACIÓ	8
METODOLOGIA DEL DIAGNÒSTIC D'IGUALTAT.....	9
INFORME RESUM DEL DIAGNOSTIC amb resultats Auditoria Salarial	10
OBJECTIUS	20
SEGUIMENT – AVALUACIÓ – MODIFICACIÓ.....	21
1. Comissió d'Igualtat, Seguiment i Avaluació.	21
2. Funcions de la Comissió.	21
3. Sistema de seguiment i avaluació.	23
4. Periodicitat del seguiment i avaluació.	24
5. Procediment de modificació i procediment per solventar possibles discrepàncies.	25
PLA D'ACCIÓ	27
PLANIFICACIÓ DE LES ACCIONS.....	33

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 entitats 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'Oportunitats entre dones i homes és aquell que garanteix el lliure desenvolupament d'ambdós sexes sense discriminacions. En el cas de les empreses o entitats 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 l'empresa 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'oportunitats 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, evitant 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.

CONSIDERACIONS PREVIES

1. PARTS QUE CONCERTEN EL PLA D'IGUALTAT

El Pla està concertat entre la part social conformada per la persona escollida mitjançant assemblea per a totes les persones i la part empresarial conformada per la persona que exerceix les funcions de Gerent . En total 2 membres, un de la part social i un de la part empresa. Que han negociat en tot moment de bona fe per aconseguir el Pla d'Igualtat de **FUNDACIO ACIDH**.

2. ÀMBIT D'APLICACIÓ PERSONAL

El Pla és aplicable a tot el personal del **FUNDACIO ACIDH** .

3. ÀMBIT TERRITORIAL

El Pla és aplicable al territori de la província de Barcelona, on es desenvolupa la tasca professional del personal de **FUNDACIO ACIDH**.

4. VIGÈNCIA I DURADA

El Pla té una vigència quadriennal, des del moment de la signatura amb acord del Pla en data 04/07/2022 fins al 03/07/2026 (4 anys). Conclòs aquest termini, si els objectius no s'haguessin aconseguit o les mesures no s'haguessin executat íntegrament, es mantindrà vigent fins que no s'acordi un altre. El Pla serà ratificat per la Comissió Delegada en data 11 d'octubre de 2022.



5. MARC NORMATIU

Normatives/Lleis aplicables
Reial Decret 455/2020, del 10 de març, pel que es desenvolupa l'estructura orgànica bàsica del Ministeri d'Igualtat.
Llei 16/1983, del 24 d'octubre, de creació de l'Organisme Autònom Institut de la Dona.
Reial Decret 774/1997, del 30 de maig, pel que s'estableix la nova regulació de l'Institut de la Dona.
Constitució Espanyola
Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.
Llei Orgànica 1/2004, del 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.
Document refós de mesures del Pacte d'Estat en matèria de Violència de Gènere (Congrés i Senat)
Reial Decret-Llei 12/2020, del 31 de març, de mesures urgents en matèria de protecció i assistència a les víctimes de violència de gènere.
Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social
Llei 13/2005, de l'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi Civil en matèria del dret a contraure matrimoni
Llei 3/2007, del 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones
Ordre IGD / 577/2020, del 24 de juny, per la qual es crea el Consell de Participació de les Persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals (LGTBI) i se'n regula el funcionament
Conveni Internacional sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació Racial
Llei Orgànica 4/2000, de l'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social
Reial Decret 557/2011, del 20 d'abril, pel qual s'aprova el Reglament de la Llei Orgànica 4/2000, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social, després de la seva reforma per Llei Orgànica 2/2009
Llei 19/2007, de l'11 de juliol, contra la violència, el racisme, la xenofòbia i la intolerància en l'esport.
Reial Decret 1262/2007, de l'21 de setembre, pel qual es regula la composició, competències i règim de funcionament de Consell per a l'eliminació de la discriminació racial o ètnica.
Reial Decreto 902/2020, del 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
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.

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
 - o Identificar les carències en matèria d'igualtat.
 - o Igualar la presència de ambdós sexes en els diferents nivell de l'empresa.
 - o Fomentar el concepte d'igualtat entre tot el personal de l'empresa, especialment en aquells que manifestin prejudicis.
 - o Crear una cultura empresarial basada en la igualtat.
 - o Implantar mesures efectives en matèria d'igualtat.

- Objectius Específics
 - o Àmbit organitzatiu
 - Contextualitzar l'actuació i els principis que l'empresa 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, seguiment i detecció de noves desigualtats potencials.

 - o 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'empresa es basi en la igualtat i tingui 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'empresa i incloure en els mateixos les propostes dels 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 en l'organització.
 - Prevenir de forma organitzativa les actituds relacionades amb l'assetjament sexual.
 - 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 en l'organització en matèria d'igualtat.

PRESENTACIÓ DE L'ORGANITZACIÓ

Nom i Raó Social	FUNDACIO PRIVADA TUTELAR ACIDH
Forma jurídica	FUNDACIO
Activitat	8899 Altres Activitats De Serveis Socials Sense Allotjament
Sector	SOCIAL
Adreça fiscal	CL. SIRACUSA, Nº 53 (08012- BARCELONA)
Adreça administrativa	CL. MILÀ I FONTANALS Nº 14-26 1R 1ª (08012-BARCELONA)
Telèfon	93 219 36 51
Web	www.acidh.org
Correu electrònic	aceballos@acidh.org
Persona de contacte	ANA CEBALLOS NIETO

FUNDACIO ACIDH és una entitat que neix el març de 1998 i dóna resposta a les demandes dels pares preocupats pel futur dels seus fills quan ells no hi siguin i a les situacions de desempament i claudicació familiar. El seu objectiu és cobrir les necessitats de suport, protegir i garantir els drets i promoure l'autonomia de les persones amb funcionament intel·lectual Límit (FIL) i discapacitat intel·lectual lleu, d'acord amb les figures jurídiques de protecció previstes legalment.

FUNDACIO ACIDH, té un gran compromís social i vocació de servei a la comunitat. Està conformada per un equip de persones altament qualificades que conformen el gran actiu de la institució.

METODOLOGIA DEL DIAGNÒSTIC D'IGUALTAT

Per realitzar el diagnòstic de 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.
- Qüestionaris dirigits a la plantilla.
- Reunions amb la comissió negociadora /comissió d'igualtat.
- Anàlisis de documents.
- Anàlisis de normativa legal de l'empresa.

Els àmbits objecte d'estudi han estat:

- Cultura i gestió organitzativa.
- Condicions laborals.
- Accés a l'organització.
- Formació interna i/o contínua.
- Promoció i/o desenvolupament professional.
- Retribució.
- Temps de treball i coresponsabilitat.
- Comunicació no sexista (és qualitatiu).
- Salut laboral.
- Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

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 de accions.

INFORME RESUM DEL DIAGNOSTIC amb resultats Auditoria Salarial

D'acord amb el contingut en la normativa vigent en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, **FUNDACIO ACIDH** va realitzar el diagnòstic preceptiu centrat en les següents matèries:

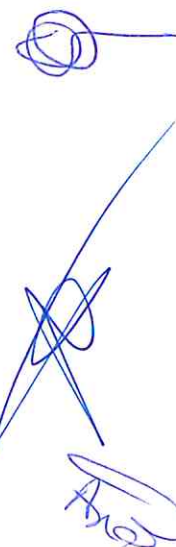
- Cultura i gestió organitzativa.
- Procés de selecció i contractació.
- Classificació professional.
- Formació.
- Promoció professional.
- Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes de conformitat amb el que s'estableix en el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- Infrarepresentació femenina.
- Retribucions.
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Les estratègies metodològiques utilitzades per a la realització del diagnòstic de situació han estat tant quantitatives com qualitatives, dividint el desenvolupament del diagnòstic en les següents fases:

-Documental. Etapa inicial orientada a la lectura i anàlisi de diferents fonts d'informació vinculades a fi de diagnòstic: "*Resolución de 22 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de acción e intervención social*" (código de Convenio número 99016085012007)", bases de dades del personal, bases per a la contractació de personal, bases per a la promoció interna de llocs de treball, entre altres.

-Experimental. En aquesta fase es va generar informació pròpia, de manera directa i orientada al diagnòstic, aplicant tècniques quantitatives i qualitatives.

Com a tècnica quantitativa, es va utilitzar la tècnica de l'enquesta personal, sobre la base d'un qüestionari estructurat. L'enquesta es va publicar i va ser resposta per 11 persones (9 dones i 2 homes) durant el període 20/06/2022 a 22/06/2022. Les persones que van participar són les persones en actiu a l'entitat i, per tant, de l'any 2022.



En el vessant qualitatiu de l'etapa experimental es va aplicar la tècnica de l'entrevista amb agents informants, personal de direcció i de recursos humans, que van aclarir els dubtes sorgits en la fase documental i van ampliar la informació rellevant.

-Analítica. Fase final de síntesi de resultats i conclusions, les quals s'exposen a continuació i conformen el diagnòstic de situació de **FUNDACIO ACIDH** en matèria d'igualtat.

El diagnòstic es va desenvolupar en els mesos maig i juny 2022 tenint present en tot moment al *Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat* i *Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes* i amb les dades de tot l'any 2021.

Les conclusions sobre la situació de l'entitat en matèria d'igualtat, són les següents:

Pel que respecta a la plantilla de **FUNDACIO ACIDH**, trobem la màxima representativitat en la figura femenina, un 87% de dones, enfront d'un 13% d'homes. Aquesta distribució es justifica per la pertinença de l'activitat de l'entitat a un sector feminitzat.

Si tenim en compte el sector, el desequilibri és la regla general. 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: Q. Activitats sanitàries i de serveis socials. Observem la presència exponencial en el nostre sector, de les dones.

Conforme a les dades de les que actualment disposem. L'any 2019 del total de dones ocupades, el percentatge més alt de participació (16,7%) 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 (14,2%) correspon a l'activitat Q. Activitats sanitàries i de serveis socials, i el tercer lloc a l'activitat I. Hostaleria i a l'activitat P. Educació, totes dues amb (10,2%).

D'altra banda, destaca amb relació a l'antiguitat de la plantilla detectem rotació de personal. Un 47% de dones tenen una antiguitat entre 0-5 anys,



un 20% entre 5-10 anys, un 7% entre 10-15 anys i un 13% entre 15-20 anys. Els homes tenen un 13% entre 0-5 anys.

En relació a l'edat, en ser un sector feminitzat, teníem a totes les franges d'edat la presència de la dona. Quan analitzem les edats per franges de 10 anys, destaquem desequilibri entre sexes. La presència de la dona és molt destacada. De 18-30 anys 20% dones i 7% homes. De 30-40 anys 33% dones i 0% homes. De 40-50 anys 27% dones i 0% homes. De 50-60 anys 7% dones i 7% homes. Tenien la mitjana edat de les dones en 38,5 anys i 37,7 anys els homes. Fent una mitjana edat plantilla de 38,4 anys.

Respecte al nivell d'estudis de la plantilla, destaquem respecte als estudis universitaris, 60% dones i 7% homes. Si analitzem la formació professional o cicles formatius, el 20% de les dones tenen aquesta qualificació davant el 7% dels homes. Respecte batxillerat (7% dones i 0% homes). Els perfils professionals son qualificats com a regla general.

Les dones, sent el 87 % de la plantilla, tenen paper important a la direcció. La direcció l'ostenta una dona, personal tècnic de 7 posicions (6 dones 1 home), personal tècnic superior de 4 posicions (3 dones 1 home) i personal tècnic de gestió de 3 posicions (3 dones). Sector molt feminitzat, si bé l'oferta contempla la igualtat de gènere, la demanda és clarament femenina el que dificulta la paritat.

-Procés de Selecció i Contractació

L'entitat realitza tots els processos de selecció de personal d'acord amb els criteris de mèrit i capacitat, i no en funció del sexe.

De la revisió de les convocatòries de selecció de personal, amb motiu de la realització del diagnòstic de situació, es va concloure sobre la necessitat de reforçar i millorar la terminologia utilitzada per a la denominació del lloc a cobrir, procedint la utilització d'un llenguatge neutre.

La contractació del personal és indefinida 87% de les dones i 13% els homes. El tipus de jornada varia, i es veu tendència a temps complet, però és característic dels serveis que es presta. Jornada completa la tenen 80% de les dones i 7% la tenen parcial. Els homes tenen 13% jornada complerta. En termes totals, jornada completa el 93% plantilla i temps parcial 7%. En relació al tipus de jornada / horari, el 100% tenen jornada partida (87% dones 13% homes). No detectem patrons vinculats al gènere, sinó que entenem són conseqüència de les necessitats del servei prestat. En els darrers quatre anys 11 dones han estat incorporades i 3 homes. El sector és feminitzat i les candidates femenines són quantitativament superiors.

La percepció del personal de les dades de l'enquesta és que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés a processos de selecció, així ho manifesten el 88,9% de les dones i el 100% dels homes. Respecte a si consideren que hi ha llocs de treball més adients per a dones i altres per a homes, el 100% dones i 100% dels homes han dit que no.

Conclusions de l'àmbit del procés de selecció i contractació:

- Punts forts: En el procediment relatiu als processos de selecció, contractació, promoció, etc. s'hi contempla la igualtat de dones i homes.
- Punts de millora: Aconseguir equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a l'empresa. Incorporar sistemes de gestió de la qualitat que incloguin indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat de dones i homes.

Conclusions de l'àmbit accés a l'organització:

- Punts forts: El compromís en la paritat, si bé s'intenta, es tendeix a tenir un reflex del sector.
- Punts de millora: Aconseguir equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a l'empresa.

-Classificació Professional

La distribució de la plantilla es plasma amb la distribució irregular de dones i homes en els diferents nivells professionals.

Respecte als llocs de treball, de 5 llocs (comptable, referent suport, auxiliar suport, referent suport econòmic i gerent) a 5 tenim la figura de la dona (1 comptable, 3 referent suport, 6 auxiliar suport, 2 referent suport econòmic i 1 gerent) i a 2 la figura de l'home (1 referent suport i 1 auxiliar suport). En resum només dones: Comptable, Referent suport econòmic i Gerent. No tenim llocs només d'homes.

-Formació

L'entitat no ostenta un Pla de formació anual pròpiament. De l'anàlisi de les dades dels cursos de formació realitzats en l'últim any es desprèn la següent



informació: és pràcticament inexistent la formació específica amb igualtat, les dones dediquen 202 hores anuals a la formació i els homes 47 hores. Per tant, la formació és totalment acceptada per les dones i com és en horari laboral, no afecta la conciliació de la vida familiar i laboral. En total al darrer any vàrem tenir 249 hores de formació, 81% dones i 19% homes. Els objectius de les formacions són el 17% dones i 0% homes per promoure desenvolupament professional i 64% dones i 19% homes per millorar les qualificacions. La formació és 45% presencial i 55% on line. En el programa formatiu anual, no contempla accions formatives en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

La percepció del personal de les dades de l'enquesta és que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés a la formació, així ho manifesten el 100% de les dones i 100% homes. Respecte a si han fet formació en igualtat el 100% de les dones i 100% dels homes, manifesten que no.

Conclusions de l'àmbit formació interna i/o continua:

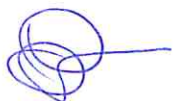

- Punts forts: Es detecten les necessitats formatives a través dels comandaments, o bé, a través del mateix professional.
- Punts de millora: Formar en igualtat d'oportunitats aquells comandaments que participen en la detecció de necessitats formatives. Formar en igualtat d'oportunitats a les persones treballadores en general. Garantir mitjançant el procés d'accés a la formació que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats.

-Promoció professional

L'entitat no ha posat en marxa cap acció específica per a incentivar la promoció de les dones ja que no s'observen dificultats en la promoció d'aquestes. Com s'ha vist en el capítol de Selecció, l'entitat utilitza criteris de mèrit i capacitat, i no en funció del sexe.

La percepció del personal de les dades de l'enquesta el 88,9% dones i 100% dels homes consideren que dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional, un 11,1% dones responen que no ho saben.

Conclusions de l'àmbit promoció i desenvolupament professional:

- Punts forts: Es garanteix que els criteris emprats als processos de promoció no condicionin explícitament o implícita, l'accés de dones o homes a llocs de responsabilitat. Les responsabilitats familiars no influeixen en la promoció en l'organització. Es garanteix que la situació familiar de les persones candidates no influeixi negativament en la seva promoció a llocs de responsabilitat.
- Punts de millora: Formar a les persones que intervenen en la decisió d'una promoció interna o desenvolupament professional perquè tinguin coneixement sobre igualtat d'oportunitats. Fomentar mecanismes de participació de les persones del sexe amb menys presència davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat.

-Condicions de treball

De l'anàlisi de les dades en aquest aspecte podem concloure, com hem dit a l'apartat relatiu a la contractació que existeix un gènere més afavorit per les pròpies característiques del sector. La contractació a l'entitat és del 87% dones i 13% homes, indefinida. El tipus de jornada varia, i es veu tendència a temps complet però és característic dels serveis que es presta. Jornada completa la tenen 80% de les dones i 7% la tenen parcial. Els homes tenen 13% jornada completa i 0% parcial. En termes totals, jornada completa el 93% plantilla i temps parcial 7%. En relació al tipus de jornada / horari, es 100% jornada partida, 87% dones i 13% homes. Conseqüència necessitats del servei i sense vinculació de gènere.

-Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Les necessitats de conciliació de la plantilla són identificades per l'entitat de manera informal, ja que és el mateix personal el que de manera individualitzada exposa el seu cas a la recerca de mesures concordades a la seva situació. Davant cada cas s'analitzen les possibles solucions amb la persona implicada i amb la resta de l'equip. L'empresa afavoreix sempre la conciliació, si bé les pròpies característiques del servei dificulta aquesta situació.

La percepció del personal de les dades de l'enquesta és que davant la pregunta de si s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral a l'entitat, responen afirmativament (55,6% dones i 100% homes), si bé diu

que no el 44,4% de les dones. En relació a si coneixen les mesures de conciliació disponibles, tenim que diuen que si (55,6% dones 50% homes) i un 44,4% dones i 50% homes, diuen que no. Això ens fa pensar que la difusió / comunicació de les mesures de conciliació han de ser objecte de formació perquè el personal tingui coneixement.

Conclusions de l'àmbit temps de treball i corresponsabilitat:

- Punts forts: Les responsabilitats familiars no suposen un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització.
- Punts de millora: Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar a l'organització. Identificar les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació. Potenciar l'ús de les mesures de conciliació per part del col·lectiu masculí. Fomentar un ús equitatiu de dones i homes dels diferents permisos i/o mesures. Afavorir l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral. L'empresa ha de comptar amb mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar.

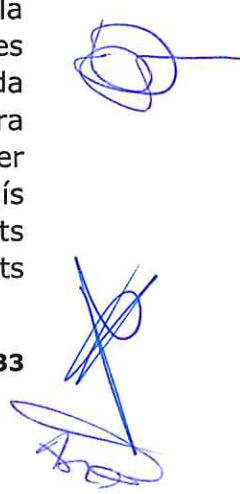
-Infrarepresentació femenina

La presència de la dona a l'entitat es de 87%. Es un sector molt feminitzat, on no hi trobem infrarepresentació femenina.

-Retribució

La política retributiva s'estipula com a regla general a través del conveni col·lectiu, per la qual cosa s'aplica el principi d'igualtat retributiva en tots els llocs de l'empresa. L'estructura de les retribucions està composta pels conceptes recollits en el conveni i d'altres propis de l'entitat.

El registre salarial i auditoria retributiva mostren una bretxa del 41% amb retribucions totals anuals. Hem de destacar que un dels homes de l'empresa ve de subrogació amb conceptes salarials adquirits i que marquen la diferència quantitativament parlant. I d'altra banda, dues de les persones treballadores dones tenen una prestació consistent en la reducció de jornada per cura de fill/a malalt greu. Fet que propicia la bretxa en termes totals. Ara bé, si mirem mitjana salarial brut hora, tenim una bretxa del 10,4% molt per sota del límit de 25%. Un resultat molt favorable que determina el compromís de l'entitat amb la igualtat salarial. Bretxa és conseqüència dels complements obligatoris de la subrogació, complements voluntaris i variables, tots



relacionats a la feina pròpia del lloc supeditada al servei concret. Estan molt objectivats.

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

La percepció del personal de les dades de l'enquesta és que: 77,8% de les dones i 100% homes considera que no hi ha bretxa salarial de gènere. I un 22,2% de les dones ho desconeix.

Conclusions de l'àmbit retribució:

- Punts forts: Les retribucions de tots els llocs de treball estan regulades pel conveni/acords subrogació d'aplicació a l'empresa. Hi ha uns criteris objectius per determinar els augments salarials. Es retribueixen variables i es garanteix l'objectivitat a l'hora determinar-los.
- Punts de millora: Valorar l'impacte diferencial que les decisions sobre política retributiva poden tenir entre dones i homes. Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la política retributiva de l'organització.

- Comunicació no sexista

La percepció del personal de les dades de l'enquesta és que homes i dones valoren la importància de l'ús d'una comunicació no sexista, en concret el 88,9% de les dones i 100% dels homes han respost afirmativament.

No existeix a l'entitat un protocol per regular la utilització del llenguatge no sexista, sent un objectiu del Pla l'ús del llenguatge no sexista.

Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista:

- Punts forts: El 88,9% de les dones i el 100% dels homes valora importància de l'ús d'una comunicació no sexista.

- Punts de millora: Es treballarà tant a escala interna com externa, per fer un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva. Promoure l'ús del llenguatge no sexista a l'entitat. Formar al personal amb responsabilitat en matèria de comunicació, interna i externa, formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista.

-Salut laboral

En relació a la salut laboral no existeixen mesures concretes en relació a la perspectiva de gènere a excepció de tot el que està relacionat amb la maternitat. La màxima actuació es per part del servei de prevenció de riscos laboral. El tema d'accidents de treball, tenim 0 accidents. Respecte als dies de baixa mèdica de contingència comuna, de 2 processos de baixa mèdica, 2 corresponen a dones i 0 a homes. I respecte dies de baixa, les dones han estat de baixa 42 dies i els homes 0 dies. Baixes per covid han estat 2 processos, 1 dona i 1 home, 1 dia dones i 7 dies homes (total 8 dies). No trobem relació amb la feina ni amb el gènere.

Conclusions de l'àmbit accés salut laboral:

- Punts forts: Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància. Es contemplen mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades.
- Punts de millora: Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL. Disposar d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere de l'organització. Donar a conèixer els riscos específics a què estan exposats els treballadors i treballadores pel fet de ser home o dona.

-Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

L'entitat disposava d'un Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, amb el present Pla d'Igualtat s'ha revisat el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe així com assetjament laboral. El protocol té com a objectiu, afrontar de manera efectiva les situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i laboral, que poguessin produir-se en el si de l'empresa. Fins al moment no s'ha produït cap cas. Si ve l'enquesta ha donat com a resultat

a la pregunta de si creien que s'havia donat casos d'assetjament a l'entitat, el 77,8% dones i 100% homes han respost que no, i el 22,2% de les dones han respost que no ho saben.

La percepció del personal de les dades de l'enquesta és que homes i dones valoren la importància de treballar per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe amb un 77,8% dones i 100% homes. A la pregunta de si sabrien que fer en cas de patir o haver detectat una situació d'assetjament, la resposta és menys uniforme. El 88,9% dones i 50% homes responen que sí i 11,1% dones i 50% homes responen que no.

Conclusions de l'àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe:

- Punts forts: No ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual. El 77,8% dones i 100% homes enquestats/des creu que és necessari treballar per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Punts de millora: Ja és disposar d'un protocol que estableix les actuacions que cal desenvolupar davant de possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, si bé s'ha d'incorporar la participació de la Comissió d'Igualtat en el procés establert en el protocol.



OBJECTIUS

L'objectiu general del Pla d'Igualtat d'Oportunitats és assolir la igualtat entre dones i homes en el si de l'empresa i evitar qualsevol tipus de discriminació laboral per raó de gènere.

A partir d'aquest objectiu general i d'acord amb la diagnosi duta a terme, l'empresa planteja assolir en matèria d'igualtat per al si de l'organització els set objectius següents:

1. Integrar en la cultura de l'empresa el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Fer de la igualtat sigui un tret distintiu de l'empresa. Constituir-se com una empresa de referència en el sector a nivell d'igualtat.
2. Augmentar la presència equilibrada entre dones i homes.
3. Incorporar la perspectiva de gènere en tots els nivells i polítiques de l'empresa.
4. Garantir l'equitat de gènere en les retribucions de les persones treballadores.
5. Garantir la conciliació de la vida laboral i personal en la cultura organitzativa.
6. Definir i posar en pràctica els criteris sobre comunicació i llenguatge inclusiu a l'empresa.
7. Garantir un entorn segur, saludable i eliminar o disminuir els riscos amb perspectiva de gènere.



SEGUIMENT – AVALUACIÓ – MODIFICACIÓ

La fase de seguiment i l'avaluació contemplada en el Pla d'Igualtat de **FUNDACIÓ ACIDH**, permetrà conèixer el desenvolupament del Pla i els resultats obtinguts a les diferents àrees d'actuació durant i després del seu desenvolupament i implementació.

La fase de seguiment es realitzarà regularment de manera programada i facilitarà informació sobre possibles necessitats i/o dificultats sorgides en l'execució. Els resultats de seguiment del desenvolupament del Pla formaran part integral de l'avaluació.




1. Comissió d'Igualtat, Seguiment i Avaluació.

La Comissió d'Igualtat serà la encarregada de realitzar el seguiment i avaluar el grau d'acompliment del Pla, dels objectius marcats i de les accions programades. La Comissió d'Igualtat serà integrada per les mateixes parts que han conformat la Comissió Negociadora del Pla, tenint representació la part social i la part empresa amb igualtat de condicions.

2. Funcions de la Comissió.

La Comissió d'Igualtat està dotada del seu propi Reglament de funcionament intern, que inclou la responsabilitat sobre el seguiment i avaluació del Pla. Sobre aquest tema, es detallen a continuació amb més detall les **funcions** referides a aquesta responsabilitat concreta:

- Seguiment del compliment de les mesures previstes en el Pla.
- Ser informada de la implantació de mesures acordades, podent col·laborar en el seu disseny quan així es prevegi en el propi Pla o s'acordi entre les parts.
- Avaluació de les diferents mesures realitzades.
- Rebre els informes que s'hagin d'elaborar en compliment del Pla d'Igualtat, així com elaborar un informe anual que reflectirà l'estat i avanços respecte al compliment dels objectius d'igualtat dins de l'entitat, amb la finalitat de comprovar l'eficiència de les mesures engegades per aconseguir la fi perseguida.
- Proposar, debatre i si escau aprovar, mesures noves, o addicionals correctores, per assegurar el compliment dels objectius si l'efectivitat de les acordades no aconseguissin els objectius en els terminis establerts o per donar resposta a noves situacions o necessitats.

Complementàriament, a continuació, es detallaran les **atribucions generals de la Comissió**:

- Seguiment de l'aplicació del Pla.
- Desenvolupament d'aquells preceptes que els promotors inicials d'aquest Pla hagin atribuït a la Comissió, duent a terme les definicions o adaptacions que resultin necessàries.
- Coneixement dels compromisos acordats i del grau d'implantació dels mateixos, en els terminis marcats en el Pla.

Atribucions específiques de la Comissió:

- Reflectir el grau de consecució dels objectius proposats en el Pla i dels resultats obtinguts mitjançant el desenvolupament de les accions.
- Analitzar l'adequació dels recursos, metodologies i procediments engegats en el desenvolupament del Pla.
- Possibilitar una bona transmissió d'informació entre les àrees i les persones involucrades, de manera que el Pla es pugui ajustar als seus objectius.
- Facilitar el coneixement dels efectes que el Pla ha tingut a l'entorn de l'entitat, de la pertinència de les actuacions del Pla a les necessitats de la plantilla i, finalment, de l'eficiència del Pla.

Reunions de la Comissió d'Igualtat:

- Se celebraran reunions, amb caràcter ordinari, dues vegades a l'any, això és una al semestre (preferiblement juliol i gener), quedant convocades les parts d'una reunió a un altre pendent de la confirmació de la data i hora exactes.
- De les reunions s'estendrà acta.
- Les decisions de la present Comissió d'Igualtat s'adoptaran per acord conjunt de totes dues parts, social i empresarial, requerint-se en qualsevol cas el vot favorable de la majoria de cada part.

Totes les persones que integren la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, hauran de respectar la confidencialitat de les reunions, havent de posar especial cura respecte a les dades i informacions a les quals tinguin accés en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe i en supòsits de violència de gènere.

3. Sistema de seguiment i avaluació.

Concretament, en la **fase de Seguiment** s'haurà de recollir informació:

- Els resultats obtinguts amb l'execució del Pla.
- El grau d'execució de les accions.
- Les conclusions i reflexions obtingudes després de l'anàlisi de les dades de seguiment.
- Identificació de possibles accions futures.

Els **instruments per a realitzar el seguiment i avaluació**, són:

Avaluació de Resultat, a través d'indicadors.

Aquesta avaluació té per objecte mesurar el grau de compliment de les diferents mesures/accions que integren el Pla sent els elements concrets analitzats els següents:

- Responsable d'implantació.
- Estat d'execució.
- Breu descripció de l'executat.
- Indicadors: Valor de l'Objectiu a aconseguir. Valor de l'Objectiu aconseguit. % de realització.
- Compliment del cronograma.
- Personal beneficiari.

Avaluació de Procés.

Té per objecte analitzar com s'ha executat el Pla, a través dels següents elements:

- Incidències o dificultats.
- Solucions aportades.
- Propostes d'ajust.
- Pressupost, recursos interns, recursos externs.

Avaluació de l'Impacte.

Té per objecte mesurar el grau d'acostament a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

- % de compliment dels objectius específics de cada acció.

- % de compliment dels objectius generals de l'àmbit d'actuació.
- Valoració qualitativa.

A continuació, es proporciona una alternativa de metodologia a dur a terme per al disseny i execució dels **informes de seguiment**, sense perjudici, que es puguin establir altres versions.

- 1) Recollida i anàlisi de la informació. Revisió dels documents generats arran de la implantació de les mesures (participació en les activitats proposades, actes de negociació, guies, informes, fullets, resultats d'enquestes, memòries, etc.) així com el compliment dels indicadors de seguiment previstos i actualitzats per a cada acció.
- 2) Informe de seguiment i avaluació. Aquest informe resumirà i sintetitzarà tota la informació sobre l'execució de les accions, una per una, que s'ha recopilat en l'anterior fase, resumint-la en una fitxa estàndard per acció.
- 3) Difusió i comunicació. Una vegada validat i aprovat l'Informe de Seguiment (en cada cas) per la Comissió d'Igualtat i la Direcció de l'entitat, es difon a la resta de personal pels canals establerts en l'entitat.

4. Periodicitat del seguiment i avaluació.

Tenint en compte la vigència inicial del Pla es realitzarà una avaluació anual. Tant en l'avaluació parcial com en l'avaluació final s'integraran els resultats del seguiment, prenent en consideració variables comparables amb el Diagnòstic inicial, al costat de l'avaluació de resultats i impacte del Pla d'Igualtat.

Sobre la base de l'avaluació realitzada, la Comissió d'Igualtat formularà propostes de millora i els canvis que poguessin incorporar-se, ja siguin en relació a accions específiques o dates d'acompliment proposades.

Es preveu efectuar una primera avaluació de resultats als 12 mesos des de la data de signatura del present Pla d'Igualtat.

Amb caràcter ordinari, es realitzaran com a mínim dues reunions anuals de seguiment i avaluació de les mesures executades, així com quan sigui acordat per la Comissió d'Igualtat.

A més de les reunions per a avaluar el grau de compliment de les mesures que integren el Pla, es durà a terme una avaluació intermitja i una altra a la finalització del Pla, en les quals s'inclouran, a més de l'avaluació de resultat, una avaluació del procés i una altra d'impacte.

A conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació realitzats, la Comissió d'Igualtat podrà acordar la revisió i adequació de mesures que integren el Pla, sempre que existeix acord sobre aquest tema entre totes dues representacions.

Les discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, en tant que la normativa legal o convencional no obligui a la seva adequació, seran resoltes conforme al que s'estableix per la normativa vigent amb caràcter general.

5. Procediment de modificació i procediment per solventar possibles discrepàncies.

En el present apartat es detalla el procediment de modificació, inclòs el procediment per a solucionar les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, en tant que la normativa legal o convencional no obligui a la seva adequació.

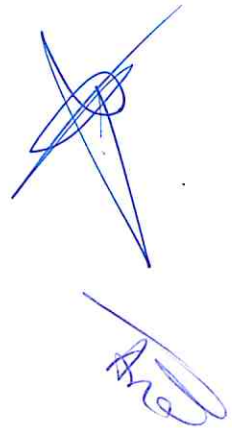
Així, si a conseqüència de l'avaluació i seguiment del Pla d'igualtat, es confirma que existeixen canvis organitzacionals rellevants que poguessin influir en noves àrees d'actuació la Comissió d'Igualtat, a l'efecte de seguiment i avaluació, informarà la Direcció de l'entitat i a la Representació Legal de les Persones Treballadores a fi de procedir a la revisió, aprovació i registre d'una nova edició del pla d'igualtat sota el mateix procediment en el qual es va negociar la versió prèvia.

En qualsevol cas, el Pla d'Igualtat haurà de revisar-se, quan concorrin les següents circumstàncies:

- a) Quan hagi de fer-se conforme al seguiment i avaluació previst.
- b) Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència detectada per Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'entitat.
- d) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'entitat, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de les condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- e) Quan una resolució judicial condemni a l'entitat per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

Les mesures del pla d'igualtat podran 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.

Les **discrepàncies** que poguessin sorgir en aplicació, seguiment, avaluació o revisió del pla d'igualtat, es resoldran en el si de la Comissió d'Igualtat, considerant-se vàlidament adoptats els acords si compten amb la conformitat de la part empresa i de la part de la representació de les persones treballadores.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized, somewhat abstract set of loops and lines.A second handwritten signature in blue ink, appearing as a more compact and circular scribble.

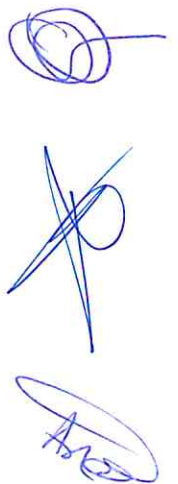
PLA D'ACCIÓ

El Pla d'acció està conformat per onze accions que s'aplicaran a tota l'empresa, que sorgeixen per la consecució dels set objectius generals exposats anteriorment.

De cada acció s'ha elaborat una fitxa amb el següent contingut:

- Nº d'acció: Número identificatiu de l'acció.
- Acció: Nom de l'acció realitzada.
- Objectiu general: Objectiu que pretén aconseguir per l'empresa.
- Objectius específic: Objectiu concret que pretén aconseguir per l'empresa.
- Descripció: Descripció de l'acció que inclou la fitxa.
- Persona responsable del seu acompliment: Persona que vetllarà perquè l'acció es compleixi segons la descripció prevista.
- 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 duren a terme en la vigència del 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.



Núm. d'acció	Acció
1	Comunicar a empreses col·laboradores, clients i proveïdors el compromís de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats. Actualitzar el clausulat dels contractes amb proveïdors i clients.

Objectiu general	Integrar en la cultura de l'organització el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Fer de la igualtat sigui un tret distintiu.
Objectiu específic	Cultura i gestió organitzativa

Descripció
Revisar, actualitzar i difondre el compromís institucional amb la igualtat de gènere. I aconseguir vies de comunicació més eficients per informar a empreses col·laboradores, clients i proveïdors del compromís de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats

Responsable del seu acompliment
Tècnica d'Igualtat

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
Tècnica d'Igualtat	No aplica	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Juliol 2022	Juliol 2023

Indicadors de seguiment i avaluació
Data de l'actualització dels continguts informatius per la difusió.

Núm. d'acció	Acció
2	Actualització del Pla d'Acollida

Objectiu general	Incorporar la perspectiva de gènere en tots els nivells i polítiques de l'organització.
Objectiu específic	Condicions laborals

Descripció
Revisar i actualitzar contingut del Pla d'Acollida per garantir el compromís institucional amb l'igualtat de gènere.

Responsable del seu acompliment
Gerent/a

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
Gerent/a	No aplica	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Juliol 2022	Juliol 2026

Indicadors de seguiment i avaluació
Data de l'actualització del Pla d'Acollida.

Núm. d'acció	Acció
3	Revisió i actualització dels protocols de selecció i/o promoció per incorporar la igualtat de gènere.

Objectiu general	Augmentar la presència equilibrada entre dones i homes. Incorporar la perspectiva de gènere en tots els nivells i polítiques de l'organització.
Objectiu específic	Accés a l'Organització i promoció i/o desenvolupament professional

Descripció
Disposar d'indicadors de representativitat per gènere en els diferents llocs de treball, departaments i grups professionals amb la finalitat que les persones que participin en la presa de decisions de les incorporacions de les persones candidates en els processos de selecció i/o promoció siguin coneedores de la proporció de dones i homes i que en aquelles seleccions i/o promocions en les que el lloc a cobrir existeixi una desigualtat patent entre homes i dones, es tingui en compte la paritat, tenint les mateixes capacitats i per tant es doni prioritat al col·lectiu minoritari.

Persona responsable del seu compliment
Gerent/a

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
Gerent/a	No aplica	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Juliol 2022	Juliol 2026

Indicadors de seguiment i avaluació
Que existeixin els següents indicadors, en còmput anual: Nº i % de dones i homes per lloc de treball. Nº i % de dones i home per departament. Nº i % de dones i homes per grup professional.

Núm. d'acció	Acció
4	Actualitzar el pla de formació/protocol de formació per incorporar la igualtat de gènere.

Objectiu general	Integrar en la cultura de l'empresa el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Fer que la igualtat sigui un tret distintiu.
Objectiu específic	Formació interna i/o continua

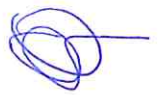
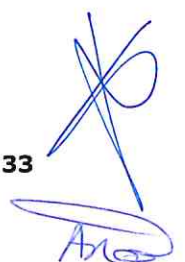
Descripció
Revisar, actualitzar i difondre el pla de formació que garanteixi el compromís institucional amb l'igualtat de gènere. Disposar d'indicadors de representativitat per gènere en les accions formatives, per als diferents llocs de treball, departaments i grups professionals.

Persona responsable del seu acompliment
Gerent/a i Tècnica d'Igualtat

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
Gerent/a Tècnica d'Igualtat	No aplica	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Juliol 2022	Juliol 2026

Indicadors de seguiment i avaluació
<p>Versió actualitzada del protocol de formació.</p> <p>Que existeixin els següents indicadors, en còmput anual:</p> <p>Nº i % de dones i homes per acció formativa i lloc de treball.</p> <p>Nº i % de dones i home per acció formativa i per departament.</p> <p>Nº i % de dones i homes per acció formativa i per grup professional.</p>

Núm. d'acció	Acció
5	Promoure l'ús del llenguatge no sexista a l'Entitat

Objectiu general	Definir i posar en pràctica els criteris sobre comunicació i llenguatge inclusiu a l'organització.
Objectiu específic	Comunicació no sexista

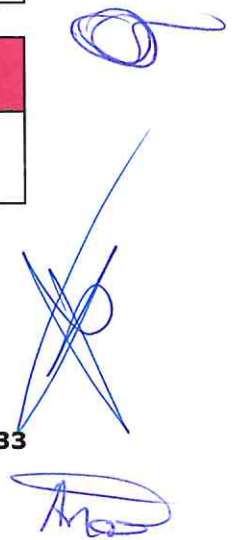
Descripció
<p>Vetllar per una comunicació igualitària, inclusiva i no sexista.</p> <p>Fer accions de difusió i implementació de la guia de llenguatge inclusiu als centres i serveis de l'entitat.</p> <p>Actualitzar el contingut pàgina web per garantir el llenguatge igualitari, inclusiu i no sexista.</p>

Persona responsable del seu acompliment
Tècnica d'Igualtat

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
Tècnica d'Igualtat	No aplica	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Juliol 2022	Juliol 2026

Indicadors de seguiment i avaluació
Comprovació de l'ús del llenguatge no sexista i l'actualització del contingut web.



PLANIFICACIÓ DE LES ACCIONS

ACCIONS		2022	2023		2024		2025		2026
		2on semestre	1er semestre	2on semestre	1er semestre	2on semestre	1er semestre	2on semestre	1er semestre
1	Comunicar a empreses col·laboradores, clients i proveïdors el compromís de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats. Actualitzar el clausulat dels contractes amb proveïdors i clients.								
2	Actualització del Pla d'Acollida								
3	Revisió i actualització dels protocols de selecció i/o promoció per incorporar la igualtat de gènere.								
4	Actualitzar el pla de formació/ protocol de formació per incorporar la igualtat de gènere.								
5	Promoure l'ús del llenguatge no sexista a l'entitat								