àuriafil

Fundació per la Inclusió Laboral

DIAGNÒSTIC 2020-2024

CONTINGUT

1. INTRODUCCIÓ 2

2. Marc normatiu 3

Legislació internacional 3

Legislació europea 3

Legislació Estat Espanyol 3

Legislació Catalunya 4

3. Fundació per a la Inclusió laboral Àuria 4

Història 5

Visió 5

Missió 6

Valors 6

4. Pla d'Igualtat 6

5. 3. DIAGNÒSTIC 8

OBJECTIUS DEL DIAGNÒSTIC 9

3.1 EIX 1 CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA 10

3.2 EIX 2 SELECCIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT LABORAL 22

3.3 EIX 3 CONDICIONS LABORALS 27

3.4 EIX 4 FORMACIÓ 32

3.5 EIX 5 RETRIBUCIÓ 37

3.6 EIX 6 CONCILIACIÓ PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL 43

3.7 EIX 7 ÚS NO DISCRIMINATORI DEL LLENGUATGE 49

3.8 EIX 8 PREVENCIÓ I ABORDATGE DE LES SITUACIONS D'ASSETJAMENT LABORAL 53

1. INTRODUCCIÓ

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic d'aplicació universal reconegut en textos internacionals sobre drets humans. Està fonamentada en el principi d'igualtat i fa referència a la participació activa i equilibrada de totes les persones, independentment del seu sexe, en les diferents àrees de la vida: pública i privada.

Malgrat el seu reconeixement formal, encara continuen existint obstacles presents en la nostra societat, que impedeixen la plena participació i integració de les dones en tots els àmbits. Un dels resultats més evidents és que dones i homes no accedeixen, participen ni es beneficien en condicions d'igualtat real en el mercat de treball.

El desenvolupament de plans específics d'igualtat en totes les organitzacions i els processos per a la integració de la igualtat d'oportunitats en les diferents àrees d'intervenció és una de les estratègies que apunta la legislació en matèria d'igualtat i que està sent adoptada per un bon nombre d'empreses, que han decidit apostar per la transversalitat i la integració dels objectius d'igualtat en la gestió de les seves polítiques.

En aquest context, s'emmarca el present diagnòstic d'igualtat d'Àuria, amb una doble finalitat: d'una banda, conèixer la situació actual de les dones i homes de l'organització, així com el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió del personal; d'altra banda, servir de base per a l'elaboració de mesures que tinguin com a objectiu aconseguir el principi d'igualtat entre dones i homes, identificant i eliminant qualsevol desigualtat i barreres perquè les treballadores accedeixin en igualtat d'oportunitats amb els homes a totes les esferes de l'empresa.

L'impuls per a la realització d'aquest diagnòstic i posterior pla d'igualtat respon al compromís de l'empresa amb el respecte cap a la igualtat entre homes i dones, com a part de la seva responsabilitat social. Així mateix, aquesta actuació pretén donar resposta a les obligacions normatives de les empreses quant a la posada en marxa de plans d'igualtat dirigits a la seva plantilla, assenyalats en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes (LOIEMH), recentment modificada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, que introdueix noves obligacions per a les empreses respecte als plans d'igualtat.

2. MARC NORMATIU

Legislació internacional

El referent més reconegut en termes d'igualtat social en l'àmbit internacional és la Declaració Universal de Drets Humans. En aquesta s'estableix que totes les persones neixen lliures i iguals en dignitat i drets; així com el dret sense discriminació alguna, a igual salari per igual treball.

Seguidament, dins de l'Organització de les Nacions Unides s'han realitzat diverses proclames i accions per a poder garantir la igualtat. D'aquesta forma es crea la Convenció sobre la Eliminació de Iniciativa totes les formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW), en la que insta als estats a considerar l'adopció de mesures per a la eliminació de la discriminació cap a la dona en l'esfera del treball, assegurant la igualtat de dones i homes

Seguidament, en relació amb el tema que concerneix, subratllem els Convenis de l' Organització Internacional del Treball, considerant a que les dones i els homes han d'accedir a una feina decent, es a dir, un treball ben remunerat, productiu i realitzat en condicions de llibertat, equitat, seguretat i dignitat humana, tal com s'expressa en la Declaració de Filadèlfia de 1944 i en els Convenis no. 100; no. 111; no. 156; no. 183.

Legislació europea

En l'àmbit europeu, i regit sota les normes internacionals, podem reflectir l'aprovació de la Directiva 2006/54 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de oportunitats i igualtat de tracte de homes i dones en temes de treball i ocupació, la qual prohibeix qualsevol tipus de discriminació, directa o indirecta, de les persones treballadores.

Posteriorment, es constitueix l'Institut Europeu de la Igualtat de Gènere (EIGE), en la que es destaca un índex d'igualtat de gènere, mostrant entre altres, indicadors de la situació de dones i homes en l'àmbit del treball.

Legislació Estat Espanyol

La legislació en igualtat és múltiple i variable com hem vist anteriorment. En conseqüència, es constitueixen lleis a diferents escales en l'àmbit d'estat, comunitat autònoma i municipi per tal d'apropar les lleis internacionals a la seu de l'empresa.

L'article 14 de la Constitució Espanyola de 1978, explícita que Els espanyols -i espanyoles- son iguals davant la llei, sense que pugui prevaldre discriminació alguna per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altre circumstància personal o social.

Així mateix, destaquem la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes la qual constitueix la obligatorietat de dur a terme polítiques d'igualtat en les empreses i plans d'igualtat per a aquelles empreses amb una plantilla de igual o més de 250 persones treballadores.

Aquesta llei es veu modificada per la recent aprovació del Real Decret-llei 6/2019, de 1 de març, de mesures urgents par a garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en la feina i la ocupació, en la que la obligatorietat de crear i implantar plans d'igualtat s'amplia a les empreses de 50 o més persones treballadores.

Legislació Catalunya

En la legislació autonòmica de Catalunya, trobem l'esmena en l'Article 19. Drets de les dones de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006:

"Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats."

En aquest context es desenvolupa la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes: "El dret fonamental de la igualtat de dones i homes constitueix un valor cabdal per a la democràcia i és una necessitat essencial en una societat democràtica moderna que vol erradicar el sistema patriarcal androcèntric i sexista"

3. FUNDACIÓ PER A LA INCLUSIÓ LABORAL ÀURIA

Fundació per a la Inclusió laboral Àuria (Àuriafil) és un Centre Especial de Treball, ubicat a Esparreguera i fundat amb l'objectiu principal de professionalitzar i inserir en el món laboral a persones amb diversitat funcional.

Dins d'un marc de compromís per a la igualtat d'oportunitats i la defensa dels drets de les persones amb dificultats d'inserció, la fundació de la qual prové (FIL) nasqué el 2001 a Esparreguera, on ha anat creixent en serveis i valors fins a l'actualitat.

L'objectiu d'Àuriafil és la creació de treball remunerat que garanteixi l'ajustament personal i social a persones en edat laboral amb un grau de discapacitat igual o superior al 33%.

Durant els anys de trajectòria, la fundació ha anat creixent sempre amb els valors de la inclusió, compromís social, dignitat, promoció de l'autonomia i professionalitat.

Té el **propòsit** de garantir la qualitat de vida, la participació, la inserció laboral amb criteris d'innovació, amb formació especialitzada, itineraris d'incorporació laboral en el mercat ordinari, serveis d'atenció diürna, ocupació terapèutica, acolliment residencial, servei d'oci i programes de voluntariat i atenció a les famílies, Àuria fomenta l'autonomia, la igualtat d'oportunitats i la defensa dels drets de les persones.

La **missió** d'Àuriafil és crear i mantenir llocs de treball estables i de qualitat, fomentar la igualtat d'oportunitats i la defensa dels drets de les persones amb dificultats d'inserció, especialment de les persones amb diversitat funcional.

Actualment forma part d'Àuria Grup i comparteix un objectiu comú, treballar amb i per a les persones amb diversitat funcional.

Història

L'any 1972 va néixer el Taller Àuria SCCL, sota el paraigua de l'associació de pares i mares que havia fundat anys abans l'Escola Àuria. Davant la necessitat de crear un espai de treball on es pogués donar oportunitats laborals a aquella primera generació de nens i nenes que havien cursat a l'escola especial per a nens amb diversitat funcional es va fundar el Taller Àuria Cooperativa. Van ser anys de lluita perquè s'aprovés una legislació que reconegués els drets del treballador amb discapacitat i les capacitats productives.

Finalment, el 22 de gener de 1981 es va formalitzar el Taller Àuria SCCL com a Cooperativa de Qualificació Especial, adaptant-se posteriorment a la normativa catalana com a Cooperativa d'Iniciativa Social Mixta de Treball Associat i Consumidors i Usuaris, sense ànim de lucre. En 1992, es constitueix també la Fundació Privada Àuria per a estructurar la prestació de serveis i suports a les persones amb discapacitat intel·lectual o malaltia mental de la comarca de l'Anoia.

Visió

> "Àuria, persones que lluitem, treballem i ens impliquem per a construir un futur millor"

Fan possible una societat que reconegui i promogui oportunitats en condicions d'igualtat i qualitat de vida per a qualsevol persona.

Missió

"La nostra missió és Àuria"

Generen oportunitats de creixement personal i de transformació social per a la millora de la qualitat de vida de les persones en situació de vulnerabilitat, mitjançant:

- Suports i Serveis
- Polítiques de Transformació Social
- Activitats Empresarials

I ho fem amb criteris d'innovació, de sostenibilitat, de qualitat i de promoció de l'autonomia i participació de les persones.

Valors

Respecte, Igualtat, Autonomia, Participació, Responsabilitat compartida, Cooperació, Innovació, Emprenedoria, Qualitat, Sostenibilitat, Transparència.

Com a reconeixement de la feina feta en aquests quaranta anys van rebre la Creu de Sant Jordi:

10 de March de 2020

Àuria Cooperativa galardonada con la Creu de Sant Jordi

Este martes 10 de marzo, el Gobierno de la Generalitat ha hecho públicas las treinta personalidades y quince entidades merecedoras de la Creu de Sant Jordi, por los servicios prestados...

LEER MÁS

4. PLA D'IGUALTAT

Específicament, en referència als plans d'igualtat d'oportunitats (en endavant, PIO), la Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes preveu en l'article 46 la definició del concepte i el contingut d'aquests:

1. Els Plans d'Igualtat de les empreses són un conjunt endreçat de mesures, adoptades després de fer una diagnosi de situació, que tendeixen a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes, i eliminar la discriminació per raó de sexe.

2. Els PIO contindran un conjunt endreçats de mesures avaluables dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes.

Un cop assolit el compromís per part de l'empresa per a implementar les mesures d'igualtat en l'empresa, es constitueix una Comissió Negociadora del PIO – Comitè d'Igualtat. Aquesta comissió s'encarrega d'implementar i avaluar les mesures propostes durant aquest pla en un rang de temps de 3-4 anys.

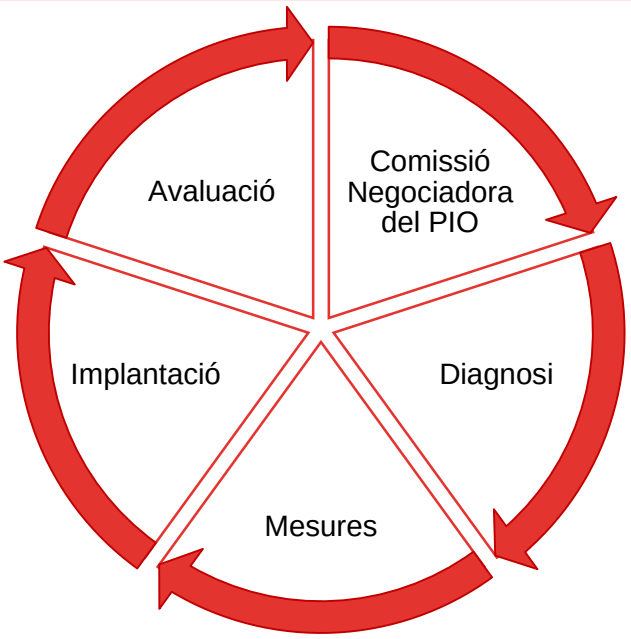
Per a poder dissenyar un pla de mesures, s'elaborarà una diagnosi prèvia en la qual es recollirà informació necessària per a l'organització. Amb aquesta finalitat s'utilitzen tant metodologies quantitatives com qualitatives.

- Les metodologies qualitatives fan referència a les entrevistes, documentació interna de l'empresa, treball previ en igualtat, anàlisi de la pàgina web i imatge corporativa, entre d'altres.
- Les quantitatives són aquelles dades proporcionades per l'empresa, recollides en un moment concret per a conèixer la situació dels diferents col·lectius de l'empresa, i del conjunt en general.

Un cop recollides i analitzades les dades proporcionades, es realitza una anàlisi general i específic de les condicions d'igualtat, creant la diagnosi negociada. Els objectes de la diagnosi són els següents:

- Proporcionar informació sobre les característiques i necessitats de la plantilla.
- Identificar l'existència de discriminacions, directes o indirectes, per raó de gènere.
- Servir de base per a establir les prioritats, definir objectius i accions del PIO.

En conseqüència, es crea un pla de mesures, definit com un conjunt d'objectius generals i específics, accions i indicadors d'avaluació que la Comissió del pla haurà d'implementar i avaluar durant els pròxims 3-4 anys.



Un cop implementades i avaluades les mesures, s'haurà de realitzar una avaluació conjunta del PIO, a partir dels objectius concrets, estratègies i pràctiques proposades.

5. 3. DIAGNÒSTIC

El diagnòstic es duu a terme mitjançant l'anàlisi quantitativa i qualitativa en l'àmbit transversal, comptant amb la participació de la plantilla i la representació de les persones treballadores.

L'anàlisi s'estructura mitjançant eixos d'actuació. Aquests eixos són analitzats des de la perspectiva de gènere per a visualitzar i posar en relleu aquelles actuacions, processos i actituds que perpetuen les discriminacions cap a les dones.

En aquest diagnòstic, seguint l'obligatorietat del Reial decret llei 6/2019, s'han analitzat els eixos especificats en l'article 1; més l'eix de Llenguatge inclusiu que hem considerat pertinent analitzar. El llenguatge és un factor clau en el nostre procés de socialització, és l'eina que ens permet relacionar-nos amb el nostre entorn, expressar el que pensem i el que sentim, ens permet crear realitat, visibilitzar, nomenar, etc. Però no es tracta només del llenguatge verbal escrit, sinó també de l'oral, el gestual i, com no, l'iconogràfic. Quan usem un llenguatge sexista o no inclusiu estem contribuint a la invisibilització de la dona, relegant-la a un segon pla.

En aquesta anàlisi quantitatiu i qualitatiu s'observen les diferents condicions laborals d'homes i dones com a reflex de la societat androcèntrica i sexista en la qual s'emmarca l'entitat.

Cal que l'anàlisi es dugui a terme de manera transversal, és a dir, que l'anàlisi ha de travessar tota l'estructura de la fundació i arribar a tots els àmbits de l'organització. Per aquest motiu s'analitzen els següents eixos:

EIXOS DIAGNÒSTIC

- CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA
- SELECCIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT LABORAL
- CONDICIONS LABORALS
- FORMACIÓ
- RETRIBUCIÓ
- CONCILIACIÓ PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL
- ÚS NO DISCRIMINATORI DEL LLENGUATGE
- PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

OBJECTIUS DEL DIAGNÒSTIC

La fase de diagnòstic és fonamental per a conèixer la situació de les empreses amb relació a la incorporació del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, així com detectar les necessitats i obstacles per a la seva major integració en el funcionament intern de l'organització. Tot això, de cara a establir les bases per al disseny, desenvolupament i posada en marxa d'un Pla d'Igualtat d'oportunitats referit tant a la gestió de recursos humans com a l'activitat de l'empresa.

Concretament, el diagnòstic contempla els següents objectius:

- Sistematitzar i analitzar la informació relativa a la composició de la plantilla i la participació de les dones i dels homes en tots els processos de l'organització.
- Analitzar informació relativa a les característiques de la gestió dels recursos humans i la incorporació de la igualtat.
- Analitzar les opinions i creences de la plantilla en relació amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

- Identificar els obstacles i necessitats de l'entitat per a facilitar la integració de la igualtat en les diferents àrees del seu funcionament intern.
- Formular possibles línies d'intervenció a favor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de cara a l'elaboració del pla d'igualtat.

La metodologia desenvolupada per a l'elaboració del present diagnòstic segueix diverses fases: en primer lloc, la recollida i anàlisi de dades quantitatives sobre la distribució del personal de l'empresa a través de diferents indicadors; en segon lloc, paral·lelament, s'ha procedit a la recollida d'informació qualitativa sobre les pràctiques de la gestió de personal.

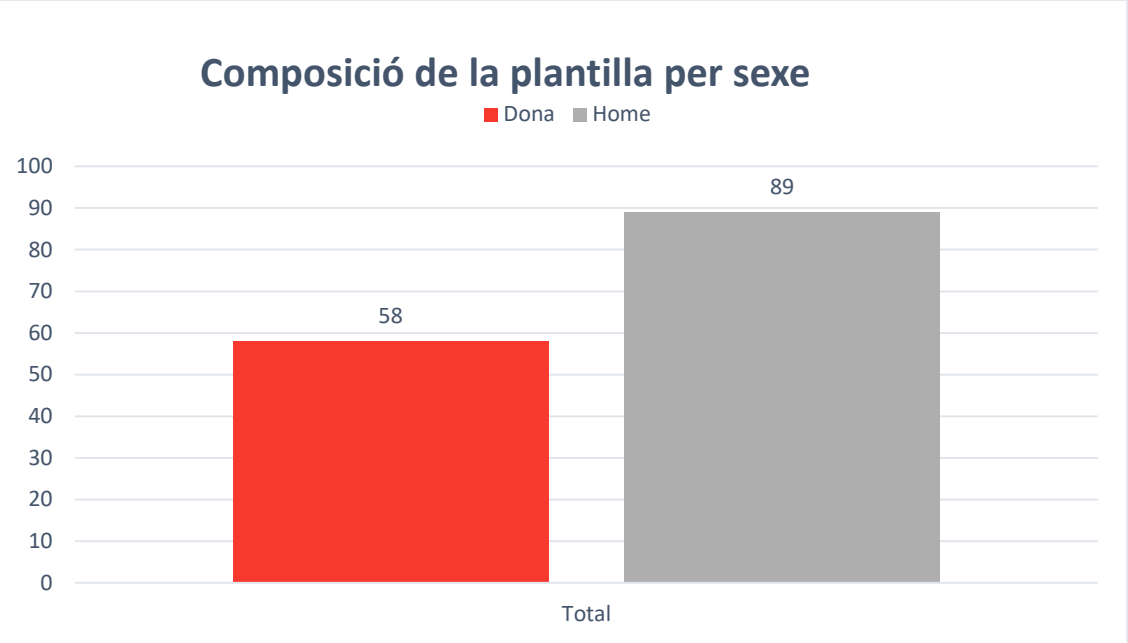
Per a dur a terme la recollida de dades quantitatives, s'ha dissenyat una eina de recollida d'informació de tot el personal de l'empresa. D'altra banda, s'ha recollit informació qualitativa sobre les característiques de l'empresa i les seves pràctiques i polítiques de gestió de personal i polítiques internes. Per a això, s'han analitzat: per un comunicat, fonts secundàries com a ofertes d'ocupació, protocols, manual d'acolliment, conveni col·lectiu, web corporativa, circulars internes, etc.; i, per una altra, fonts primàries d'anàlisis a través d'entrevistes a perfils clau.

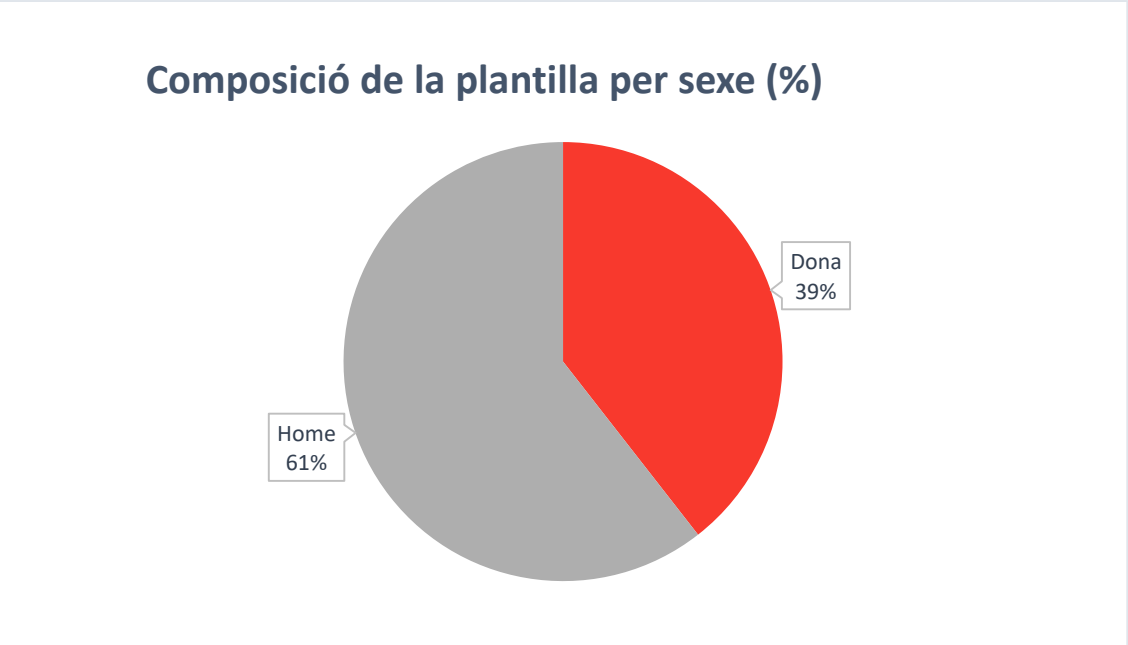
3.1 EIX 1 CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA

QUÈ S'ANALITZA	
Personal en plantilla	*Nivell de paritat i equilibri entre sexes en la distribució global de l'empresa.*
Personal amb certificat de discapacitat	*Nivell de paritat i equilibri entre sexes en la representació d'homes i dones amb discapacitat.*
Edat	*Criteris de selecció oberts en l'àmbit de diversitat generacional, o per contra possibles discriminacions generacionals*
Antiguitat	*Estabilitat en plantilla o per contra elevat nivell de rotació.*
Formació	*Nivell de formació que presenten dones i homes*
RLT	*Nivell de paritat i equilibri a la representació legal de les persones treballadores.*

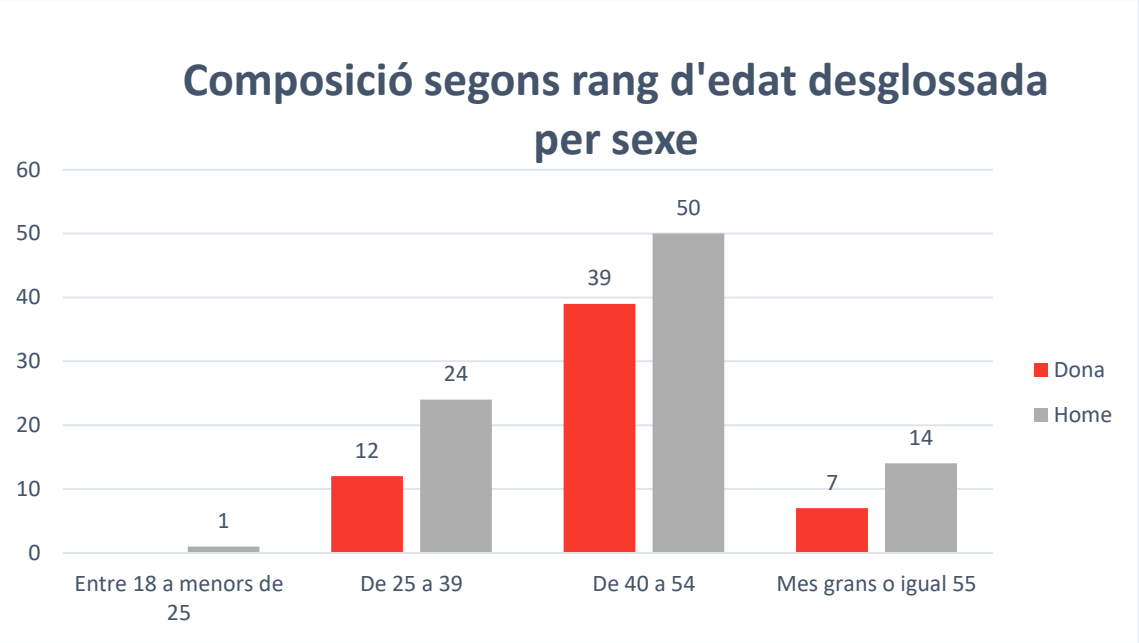
En aquest primer eix analitzem les dades de les característiques de la plantilla i començarem amb la representació de dones i homes dins de l'organització. Recordem que la Disposició

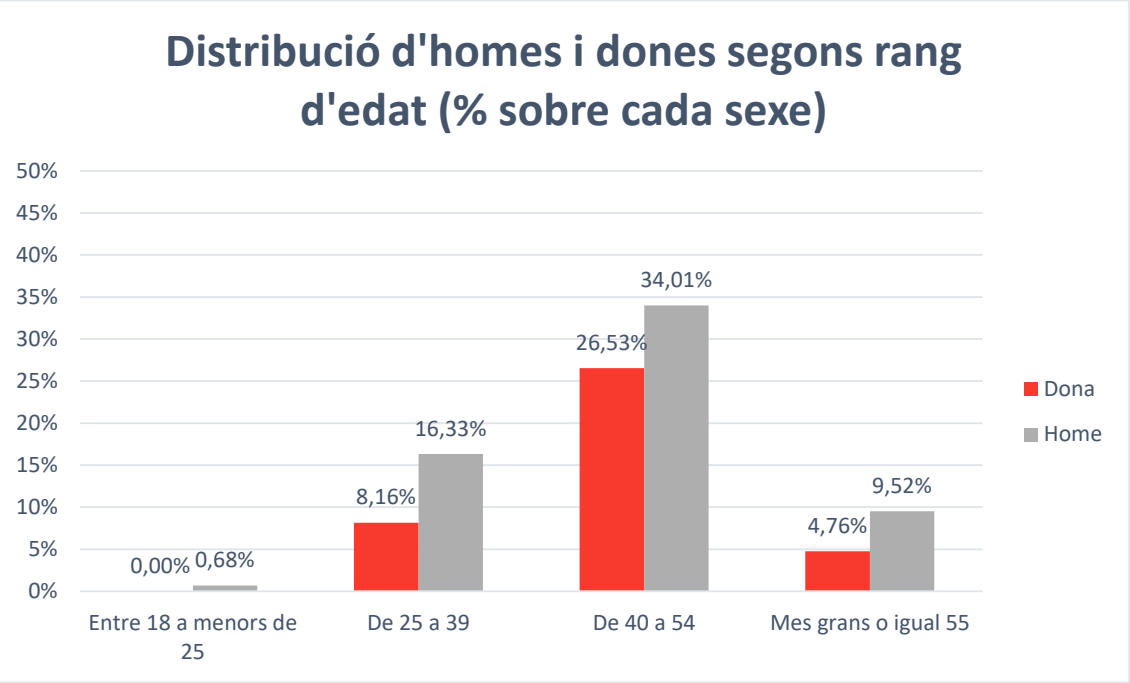
Addicional 1a de la LO 3/2007 diu que la representació de dones i d'homes paritària suposa una representació del 40-60%.





La plantilla d'Àuriafil està formada per 147 persones, 89 homes i 58 dones, és a dir, que el 61% del total de la plantilla són homes i el 39% són dones. Tot i no arribar als paràmetres d'equilibri dels sexes, 60-40%, ja que s'observa una lleugera sobrerrepresentació dels homes a l'organització, la composició és quasi equilibrada.





De forma general, la majoria de la plantilla se situa en el rang de 40 a 54 anys, sent un 60,54% del total de la plantilla. En aquest sentit es tracta d'una plantilla adulta, amb una proporció important de persones de més de 55 anys (14,29% de la plantilla total).

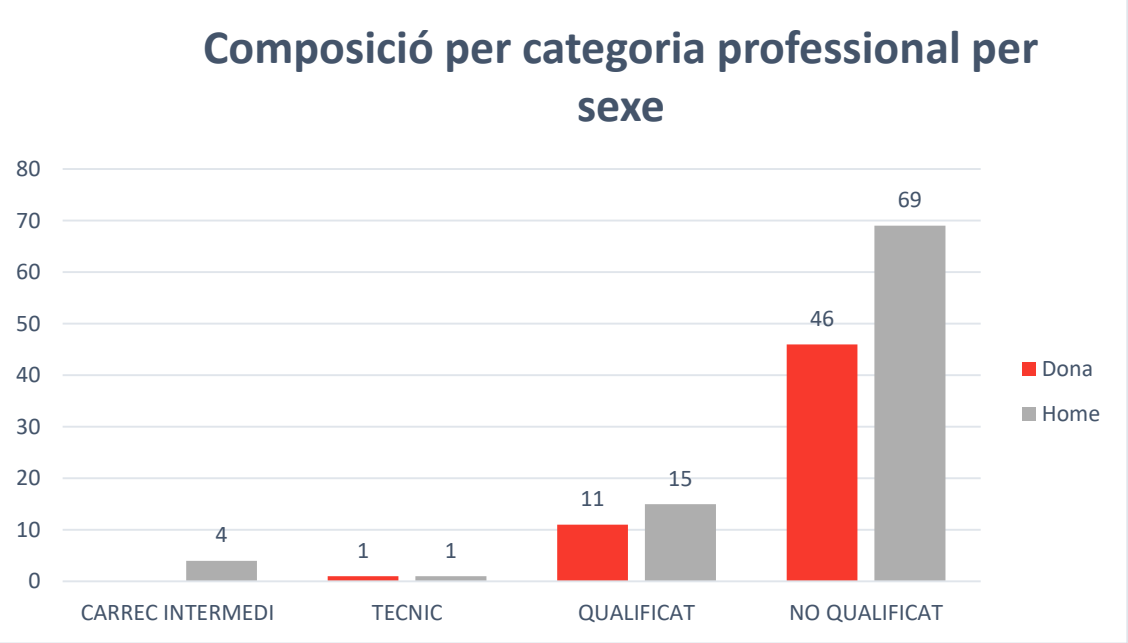
Degut a la lleugera masculinització de la plantilla, també, es presenten les dades del gràfic anterior en dades ponderades, és a dir, el percentatge d'homes respecte al col·lectiu d'homes treballadors, i la proporció de dones respecte al conjunt de dones treballadores.

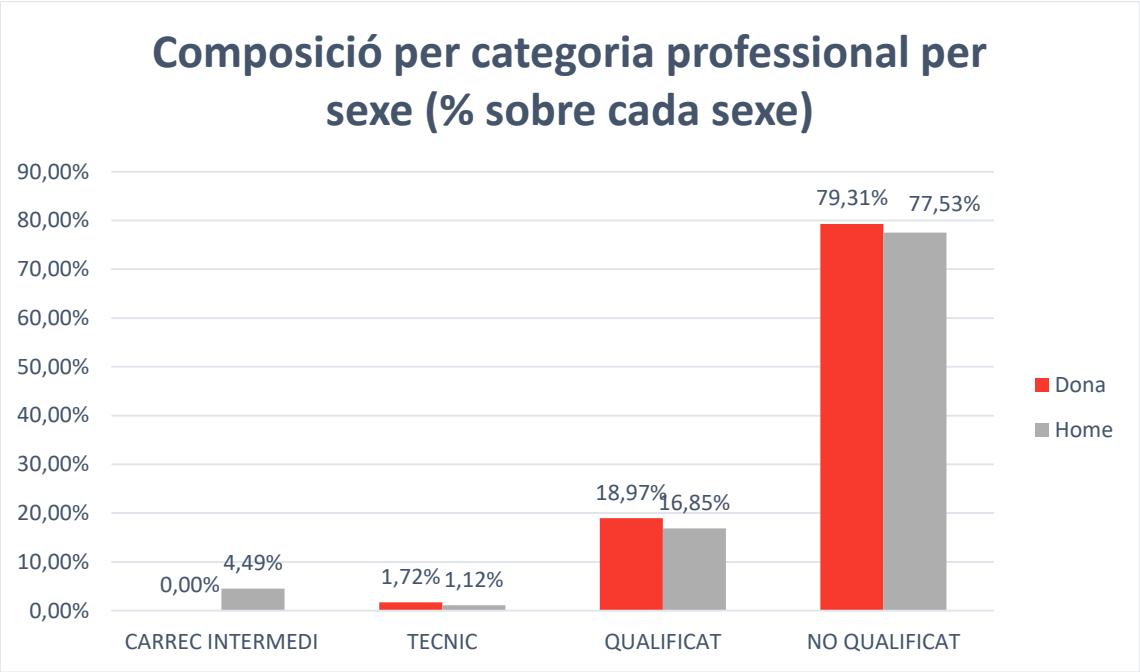
En la gràfica s'observa una sobrerrepresentació dels homes en el col·lectiu de persones amb una edat de 25 a 39 anys. En aquest sentit, l'edat es tracta com un indicador vinculat al cicle vital. Aquest rang en concret està vinculat a l'edat de maternitat. A Espanya la mitja d'edat de les dones per tenir el primer fill és de 31,6 anys, segons les dades d els indicadors de fecunditat a l'any 2018.

D'altra banda, cal contextualitzar que la fundació treballa amb persones en situació de vulnerabilitat, i l'edat és un factor de desigualtat, ja que les persones majors de 65 anys arriben a l'edat legal de jubilació, pel que son persones properes a l'edat de sortir del mercat laboral.

Així mateix, a causa de la crisi econòmica de 2008, que ha tingut conseqüències en els nivells d'atur i d'ocupabilitat, tal com mostra un estudi de la Fundació BBVA de 2017, el 39,2% de les persones aturades majors de 50 anys porta buscant feina més de 4 anys., i el 72,1% un any o més.

En aquest sentit, s'ha de contemplar la perspectiva generacional en les polítiques internes i de conciliació, i avaluació de les polítiques existents per a atendre si existeix un impacte diferencial per gènere i edat.



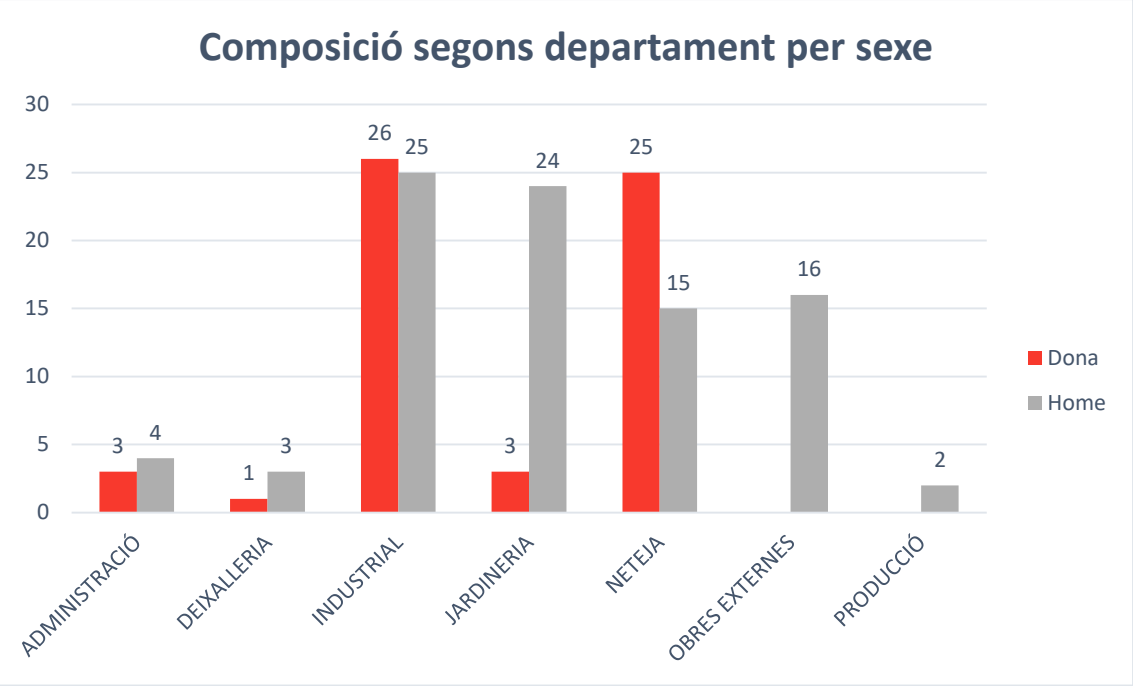


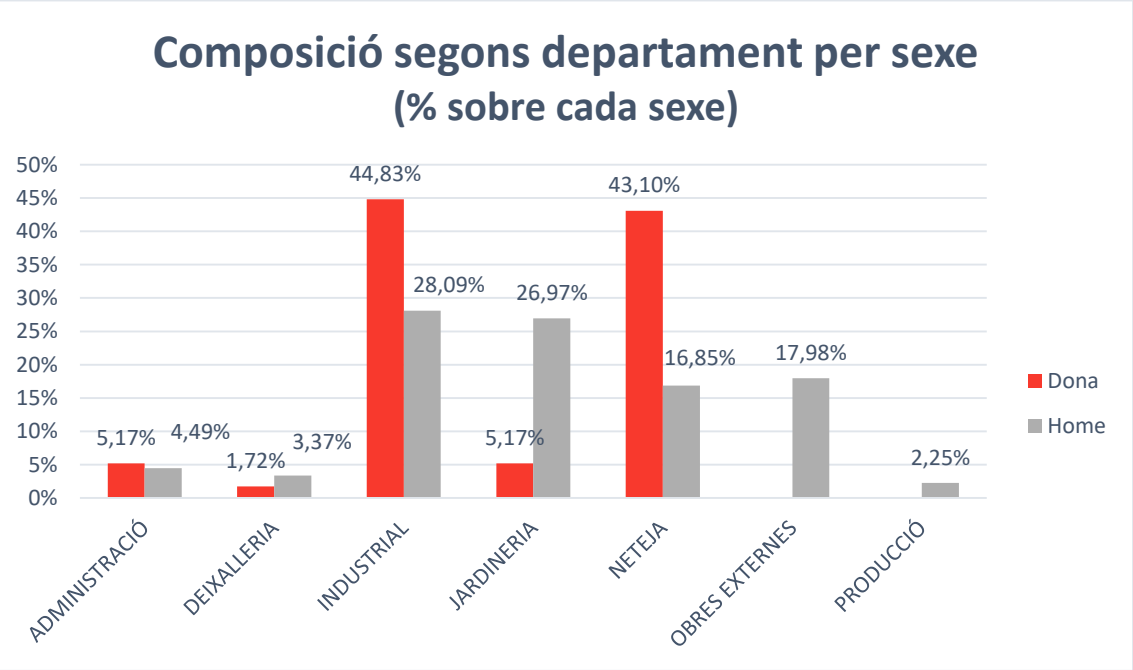
Les categories professionals estan directament relacionades amb el nivell de formació de les persones treballadores, amb la seva projecció laboral i amb les retribucions salarials.

L'anàlisi de dades sobre categoria professional i departament ens permet visualitzar el grau de segregació horitzontal i vertical que hi ha a l'entitat.

El gràfic mostra com una gran part de la plantilla es troba encaixada a la categoria de No qualificat i que a la categoria de càrrec intermedi només hi ha homes. La resta de categories presenten dades semblants per la representació de dones i homes.

El fet que la categoria càrrec intermedi sigui totalment masculinitzada mostra que hi ha segregació vertical, ja que aquesta categoria està vinculada a una major autonomia en la feina, gestió de personal, reproduint la masculinització d'aquesta categoria en el mercat laboral.





A primer cop d'ull es pot veure com hi ha departaments totalment masculinitzats com producció i obres externes. D'altra banda, deixalleria i jardineria, tot i haver-hi presencia de dones, també estan masculinitzades.

Distribució de la plantilla per departament i sexe (% per categoria)

	Dona	Home	Total
ADMINISTRACIÓ	42,86%	57,14%	100,00%
DEIXALLERIA	25,00%	75,00%	100,00%
INDUSTRIAL	50,98%	49,02%	100,00%

JARDINERIA	11,11%	88,89%	100,00%
NETEJA	62,50%	37,50%	100,00%
OBRES EXTERNES	0,00%	100,00%	100,00%
PRODUCCIÓ	0,00%	100,00%	100,00%
Total	**39,46%**	**60,54%**	**100,00%**

Per altra banda, en relació amb la composició de la categoria neteja, tot i ser una professió altament feminitzada en el mercat laboral s'observa que quasi s'estableix en els criteris de paritat 60-40%

Per altra banda, tal com es mostra al gràfic, segueix havent-hi una major proporció de dones en aquest sector. És a dir, de totes les dones de la plantilla, el 43,10% s'ubiquen en aquest sector, i en contraposició, de tots els homes de la plantilla, el 16,85% d'homes s'ubiquen en aquest departament, havent-hi una diferència de 26,25%.

Així mateix, cal destacar que tot i ser un sector feminitzat, els subsectors de l'àmbit de la neteja es troben masculinitzats i feminitzats. Tal com mostra la Guia del sector de la neteja de UGT a partir de diferents dades estadístiques del sector:

Cuadro nº 2. Presencia de Mujeres y Hombres por subsectores del Sector de Limpieza CV	
Subsector	Presencia de Mujeres y Hombres
Limpieza de Edificios y Locales	Feminizado
Eliminación de Residuos	Masculinizado
Playas y Limpieza Industrial	Equilibrado
Asistencia a Domicilio y Servicio Domestico	Feminizado
Fincas Urbanas	Masculinizado
Residuos Sólidos	Masculinizado

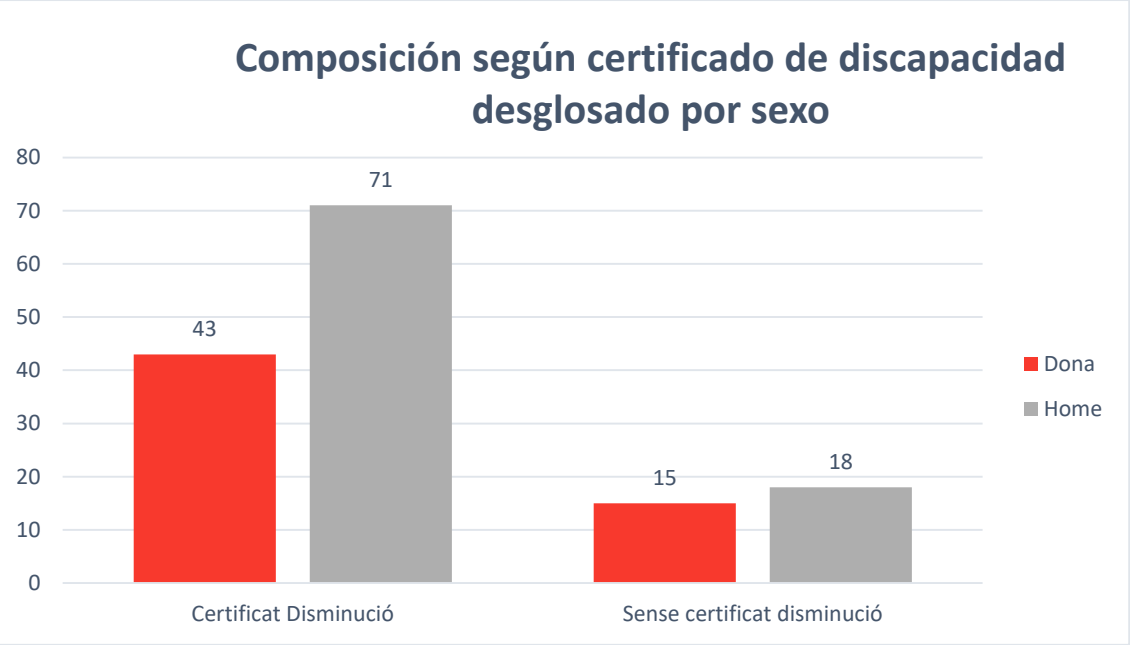
Finalment, els departaments d'Industrial i d'Administració presenten nivells de paritat en el sexe seva composició.

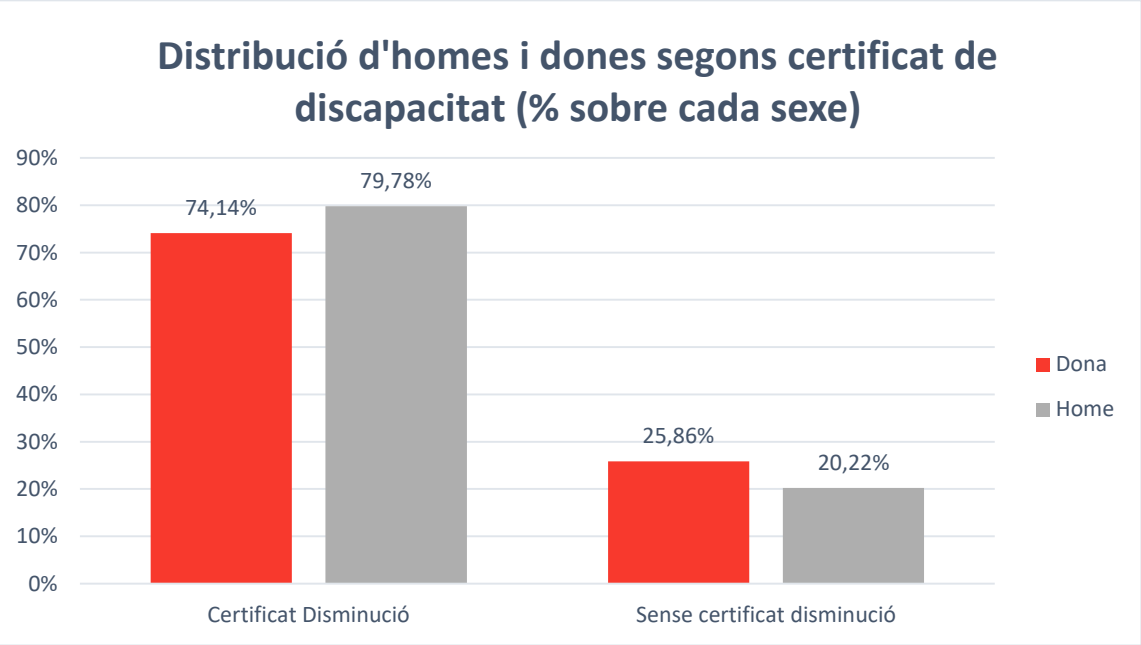
Podem afirmar amb les dades analitzades que existeix segregació horitzontal, ja que trobem departaments totalment masculinitzats.

Per la informació que es desprèn de les entrevistes a persones claus, sí que hi ha una percepció de departaments feminitzats i masculinitzats, i és per això que tracten d'equilibrar la

contractació d'homes i dones, tot i que això no està reflectit a cap document, és un objectiu de la política d'empresa i es reflecteix en la memòria anual com a seguiment.

"Intentem fomentar al col·lectiu més vulnerable en aquest cas les dones amb discapacitat".

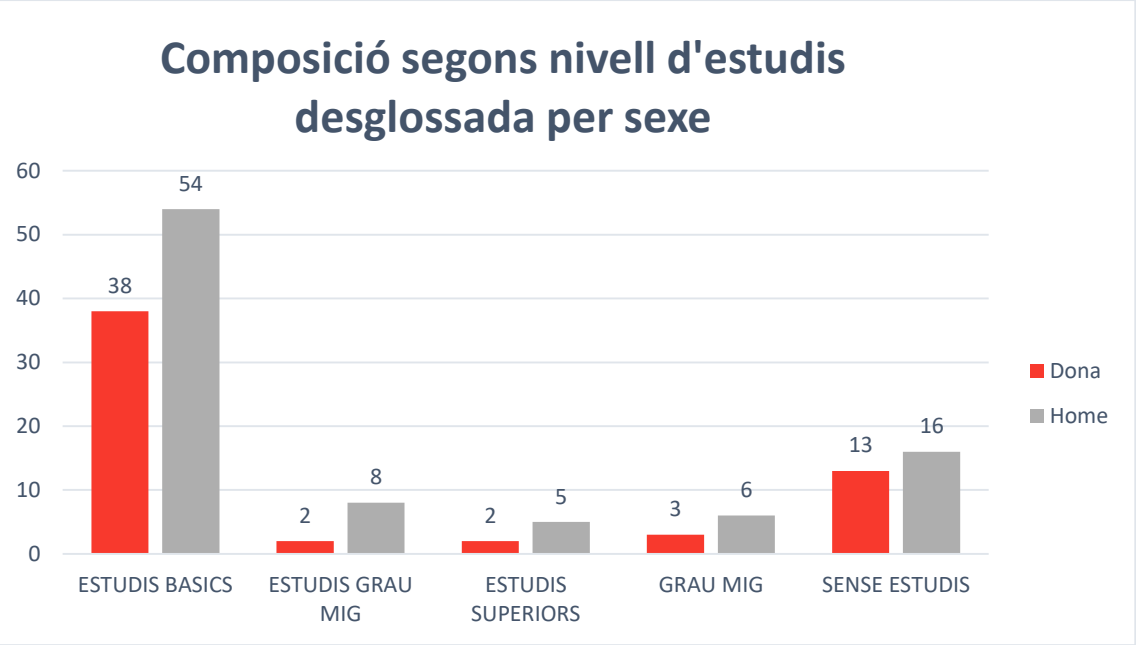


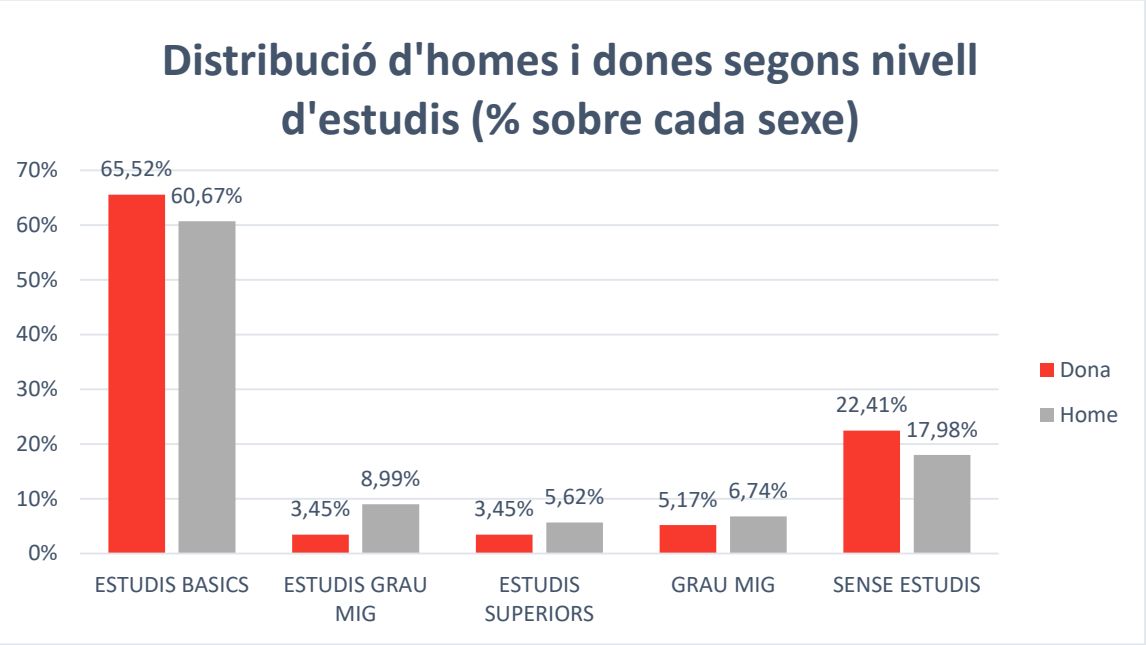


Primerament, es detecta que 29,25% de les dones, del total de la plantilla, tenen certificat de disminució davant un 48,30% de dones que no tenen, el que suposa una diferència del 19,05% Com es mostra anteriorment, els sectors als quals es dedica Àuriafil com empresa d'inserció té un caràcter més masculinitzat.

Tot i que encara trobem més homes amb certificat de disminució, la diferència entre homes i dones en nombre ponderat és d'un 5,64%, amb un major nombre d'homes amb certificat de disminució.

En aquest sentit, és important revisar els processos de selecció i establir proves per a valorar les capacitats i habilitats transversals de les dones amb diversitat funcional i augmentar la seva participació en els diferents departaments de l'organització.





La major part de la plantilla presenta estudis bàsics (38 dones i 54 homes) tot seguit d'una gran part de la plantilla que no té estudis (13 dones i 16 homes).

Altre cop, contextualitzem que pel fet que les persones que treballen en l'empresa d'inserció són persones amb diferents eixos o variables de desigualtat. En aquest sentit, el nivell d'estudis produeix un desavantatge en el mercat laboral, pel que és un col·lectiu present en Àuriafil.

Així ho mostren les dades de l'Enquesta de Població Activa, primer trimestre de 2020:

Persones aturades per nivell de formació i sexe (milers de persones)

	Homes	Dones
Analfabetes	9,9	17,7
Estudis primaris incomplets	31,9	26,6
Educació primària	156,2	140,6
Primera etapa d'Educació Secundària i similar	640,2	593
Segona etapa d'Educació Secundària, amb orientació general	204,2	264,3
Segona etapa d'Educació Secundària, amb orientació professional	154,3	208,7
Educació Superior	367,5	497,9
Total	**1.564,2**	**1,748,8**

En aquest sentit l'Informe "Igualdad en cifras MEFP" del Ministeri d'educació i Formació Professional aporta llum a aquesta qüestió.

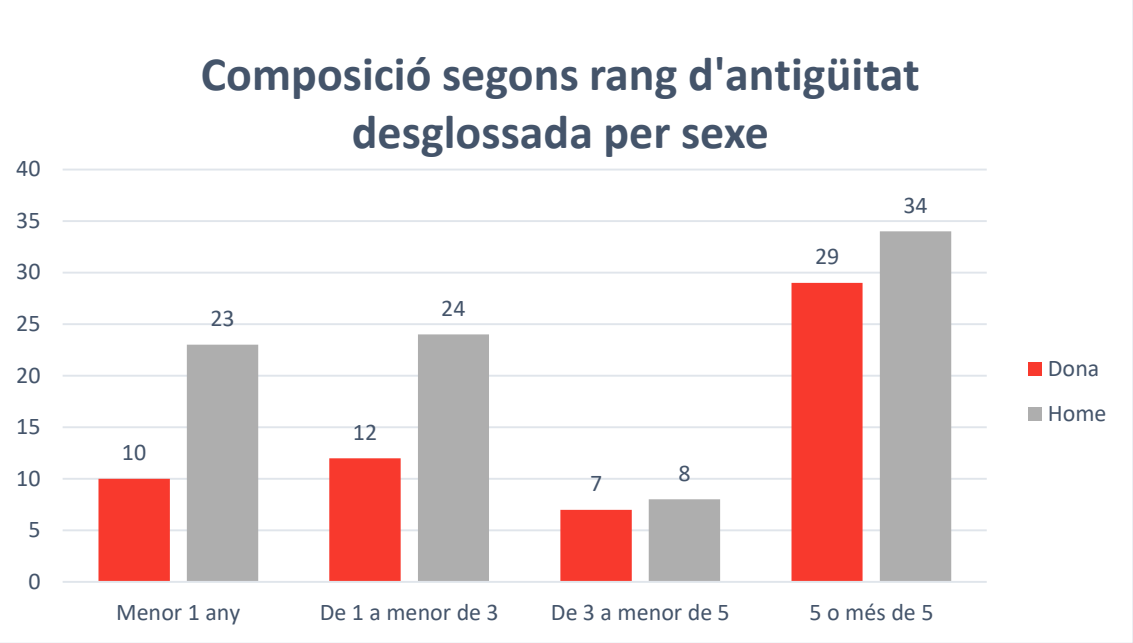
"Si mirem l'enquesta de població activa (EPA) veiem que dos terços de les dones que aconsegueixen treball tenen formació d'estudis mitjans o universitaris i, en canvi, dos terços dels homes tenen estudis de Primària fins a ESO. En canvi, els homes solen trobar ocupacions més qualificades. A les dones es tendeix a discriminar-les i a no promocionar-les i moltes tenen una sobrequalificació per al lloc que ocupen", assegura Cecilia Castaño, catedràtica d'Economia de la Universitat Complutense de Madrid, especialitzada en recerques sobre gènere i societat de la informació. (2010)

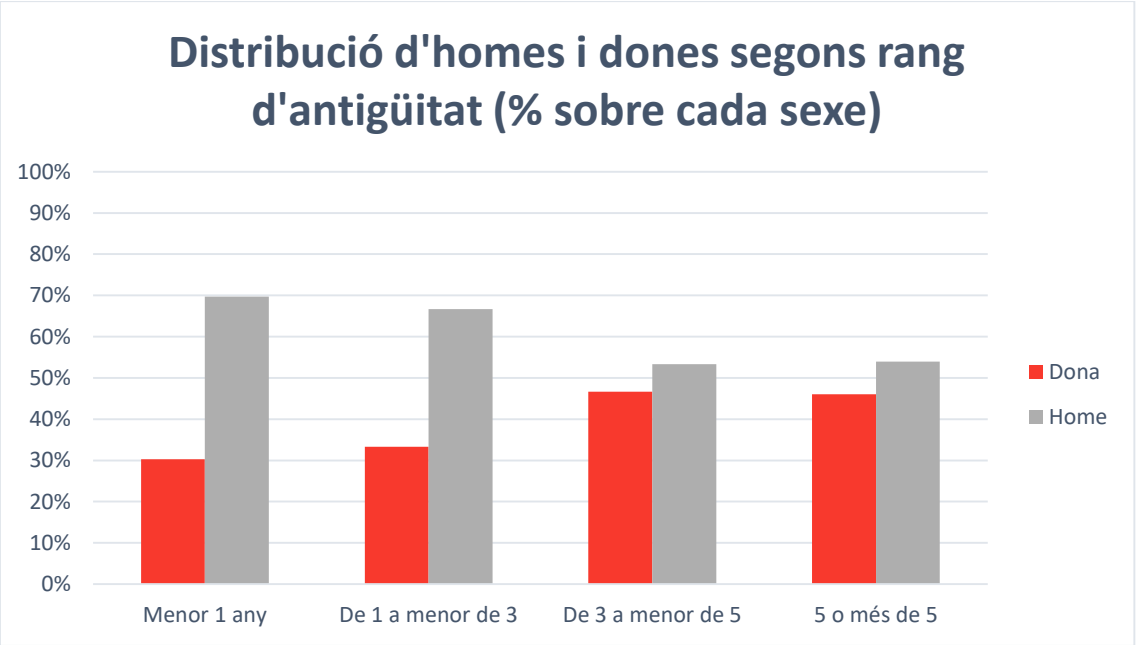
Nivell d'estudis per categoria i sexe

	Dona	Home	Total
CARREC INTERMEDI		**4**	**4**
ESTUDIS GRAU MIG		2	2
ESTUDIS SUPERIORS		1	1
GRAU MIG		1	1
NO QUALIFICAT	**46**	**69**	**115**
ESTUDIS BASICS	32	46	78
ESTUDIS GRAU MIG		3	3

ESTUDIS SUPERIORS		1	1
GRAU MIG	1	3	4
SENSE ESTUDIS	13	16	29
QUALIFICAT	**11**	**14**	**25**
ESTUDIS BASICS	6	8	14
ESTUDIS GRAU MIG	2	3	5
ESTUDIS SUPERIORS	1	2	3
GRAU MIG	2	2	4
TECNIC	**1**	**1**	**2**
ESTUDIS SUPERIORS	1	1	2
Total	**58**	**89**	**147**

En relació amb el càrrec intermedi s'observa que el lloc de treball correspon amb el nivell màxim d'estudis que han adquirit. D'altra banda, tant en la categoria tècnica com en la qualificada, no s'observa discriminacions.

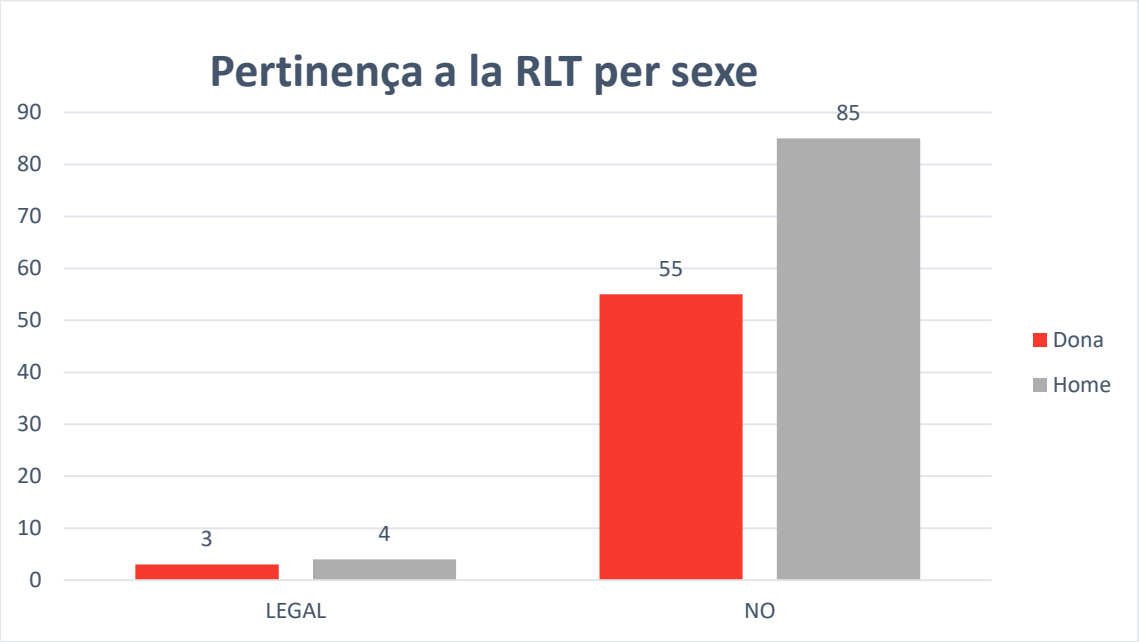




La següent gràfica visualitza aquesta diferència que mostra una tendència a una major contractació d'homes en els últims tres anys, igual que en l'últim any.

D'altra banda, l'antiguitat de 5 o més anys es mostren unes dades quasi equilibrades, amb una diferència de 7,94% a favor dels homes treballadors, sent una diferència de 5 persones, pel que no és una diferència significant.

D'altra banda, cal destacar que l'objectiu de l'empresa d'inserció és la inserció de les persones en situació de vulnerabilitat o exclusió en el mercat laboral ordinari, per això la fita de l'organització suposa nivells baixos d'antiguitat.



La representació laboral de les persones treballadores és un aspecte a tenir en compte, ja que la RLT suposa un paper important a l'elaboració en implantació de les polítiques d'igualtat dins de l'entitat, i són persones de referència per les persones treballadores.

A la representació laboral de les persones treballadores trobem equilibri representatiu de dones i d'homes., sent un 42,86% i 57,14% respectivament.

ÀREES DE MILLORA
- Lleugera superioritat d'homes en nombre en la composició general de la plantilla
- Sobrerrepresentació dels homes en el col·lectiu de persones amb una edat de 25 a 39 anys
- Major nombre d'homes amb certificat de disminució
- Es detecta segregació vertical
- Es detecta segregació horitzontal

3.2 EIX 2 SELECCIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT LABORAL

QUÈ S'ANALITZA	
El procés de selecció	*Si es produeix en condicions igualitàries; vies, processos, persones responsables, criteris a tenir en compte, etc..*
Procés de promoció	*Si es produeix en condicions igualitàries; vies, processos, persones responsables, criteris a tenir en compte, etc..*
Desenvolupament Laboral	*Com les persones treballadores poden créixer dins de l'organització.*
Descripció dels llocs de treball	*Si es disposa d'una classificació formal que defineixi i detalli les característiques.*

En aquest apartat analitzarem els processos establerts a Àuriafil per a la selecció i la contractació de les persones treballadores i el seu desenvolupament laboral.

Per garantir una selecció de personal igualitària i no discriminatòria és necessari aplicar la perspectiva de gènere a totes les fases del procés de selecció, d'aquesta manera, s'obtindrà informació més real i ajustada als elements que incideixen en el procés de selecció per tal de poder seleccionar a les persones més idònies per al lloc de feina.

Respecte al procés de selecció, Àuriafil té redactat un procés de gestió de noves incorporacions. Les demandes d'aquestes noves incorporacions poden estar motivades per la detecció, per part del o la cap de servei, d'una necessitat determinada (demanda interna); o bé, per entitats externes o la mateixa família (demanda externa).

Per procedir a formalitzar una demanda interna de personal el/la cap de servei ha d'emplenar l'imprès de Comunicat intern (IMP-1701), traspassant-lo a la Direcció del Departament de Gestió De Persones. En el cas que sigui una persona amb diversitat funcional des de Gestió De Persones es traspassarà la demanda a la responsable de l'equip d'USAPs.

En el cas d'obrir un procés de selecció la Direcció de Gestió De Persones conjuntament amb la Direcció del Departament afectat fan una valoració de la possibilitat d'efectuar una promoció interna o optar per una selecció externa.

Es dóna l'oportunitat de cobrir l'oferta del lloc de treball als treballadors/es de l'entitat. Es prioritza la promoció de la plantilla quan els superiors veuen capacitats i disposició per cobrir el lloc de treball a promocionar.

En el cas que la persona accedeixi per selecció externa hi ha dos itineraris depenent de si la persona candidata té o no certificat de disminució.

En cas de tenir certificat de disminució les persones encarregades de realitzar la selecció de cv i les entrevistes són a càrrec del personal del SIE i d'USAPs. En el cas de persones sense certificat de disminució, les persones encarregades de fer la tria de CV i les entrevistes, són les persones responsables de selecció i, de vegades, també participa la direcció de Gestió De Persones i la direcció del departament on s'incorpora la persona candidata.

És important destacar que els sistemes de selecció per noves contractacions empleats, tant si es tracta de personal amb certificat de disminució o sense, són els mateixos: selecció de cv i entrevistes semiestructurades per a persones amb diversitat funcional i també test de competències i capacitats personals (no estàndard) i alguna prova de manipulació. Si aquests sistemes i les persones que els duen a terme no tenen integrada la perspectiva de gènere poden incórrer en baixos de gènere.

No hi ha constància de què se segueixi una política de selecció des de perspectiva de gènere ni tampoc tenim constància de si les persones encarregades de portar a terme el procés de selecció han rebut formació en matèria d'igualtat, per tal de no caure en prejudicis i estereotips.

L'entrevista és el sistema de selecció per excel·lència però també pot tornar-se un sistema discriminatori quan no es basa en criteris objectius i amb valoració de les competències ui habilitats transversals. Quan s'ha d'incorporar una persona a un lloc de treball primerament s'ha d'analitzar i definir correctament el lloc de treball a cobrir per tal de trobar la persona que millor s'ajusti.

Tot i que **tenen fitxes amb les descripcions dels llocs de treball, definició de funcions i competències necessàries,** el factor humà i l'ús del llenguatge inclusiu, en aquest sentit, és important i pot esdevenir un impediment per assolir la igualtat efectiva i real a l'entitat.

És important tenir en compte com es presenten **les ofertes de feina,** tan interna com externament, les ofertes han de ser comunicades a tothom (en cas de ser interna) i dirigides a tothom, és a dir, que s'ha de fer difusió perquè arribi a dones i homes i fent **un ús del llenguatge inclusiu.**

Ara analitzarem algunes ofertes de feina, en aquest cas externa, publicada per tercers.

Descripción

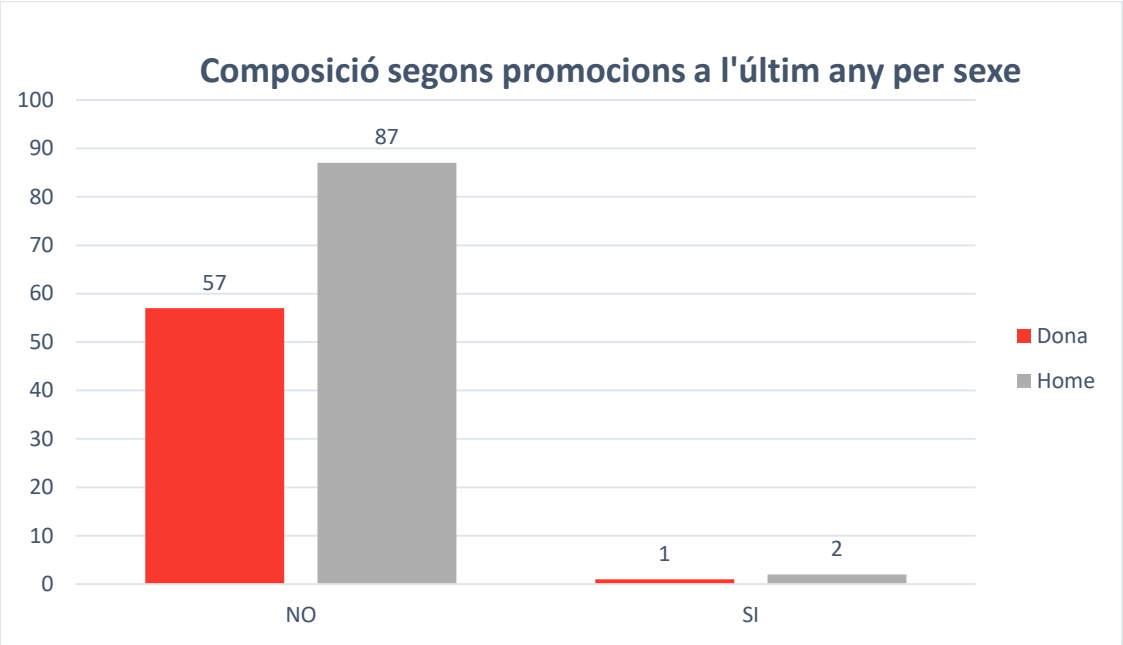
Somos un Centro Especial de Empleo, con la misión de apoyar a las personas con especiales dificultades, riesgo de exclusión social o vulnerabilidad. garantizando la calidad de vida, la participación, la inserción laboral con criterios de innovación de las personas con discapacidad.
Nos encontramos en el inicio de un nuevo proyecto que iniciaremos durante el mes de Octubre, estamos en búsqueda de persona trabajadoras que quieran formar parte de Áuria, y que tengan la capacidad técnica y la visión social para sumar en nuestro equipo,
Las tareas que realizarán los Peones de pintura serán:
Señalización de tráfico
Limpiar la zona de pintado
Marcar la zona de pintado
Sembrar esferas Aplicar pintura
Las tareas que realizarán los Oficiales de pintura serán:
Las mismas descritas anteriormente más programar las tareas y las cargas de trabajo, la organización del equipo, velar por la seguridad y la buena ejecución de trabajo, manipular maquinaria, control de los recursos físicos y humanos.

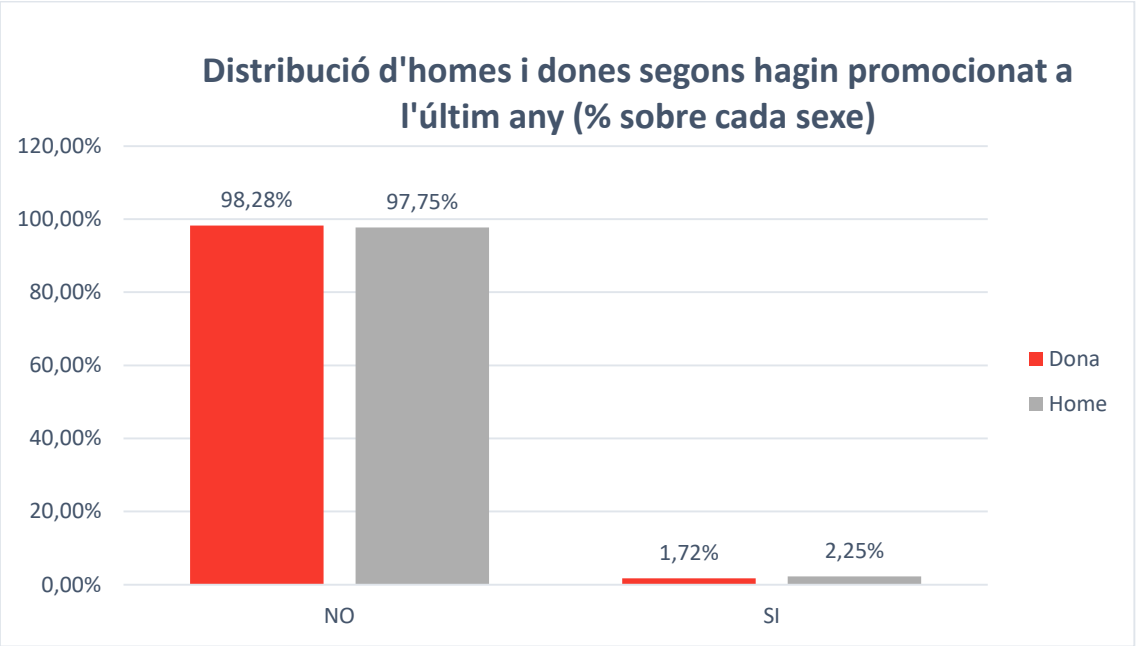
El equipo se desplazará a la zona de trabajo, teniendo que pernoctar de lunes a viernes realizando el trabajo.

A l'oferta publicada per InfoJobs es detecta un ús androcèntric llenguatge. És important que les entitats amb les quals es col·labora tinguin integrat el principi d'igualtat, ja que poden incórrer en pràctiques discriminatòries que repercutiran en l'entitat. També és important deixar constància a la publicació que es tracta d'una entitat compromesa amb la igualtat de dones i homes al món laboral.

Com hem dit abans, quan és possible la vacant és coberta mitjançant una promoció que segueix un procediment no establert.

Es dóna publicitat de l'oferta del lloc de treball a cobrir a la plantilla de l'entitat mitjançant correu intern, publicació al butlletí, web o taulells d'anuncis. La Direcció de Gestió de Persones conjuntament amb la Direcció del Departament afectat valoren quines són les persones idònies per entrar al procés de selecció. Seguidament s'informa les persones candidates i s'inicia el procés mitjançant entrevistes, proves de selecció, etc. En el cas que en el procés de selecció s'incorporés una persona amb necessitats especials de suport serà l'equip d'USAPs qui valori aquesta candidatura.





Segons la primera gràfica només han promocionat a l'últim any 3 persones una dona i dos homes. Per tant, no es detecta cap discriminació directa o indirecta. En l'àmbit de dades ponderades, ha promocionat de totes les dones i el 2,25% de tots els homes, sent una diferència del 0,50%. Respecte a la baixa proporció de promocions no es pot detectar discriminacions, tot i que s'ha de constituir una política de promocions des de perspectiva de gènere per a revertir la segregació vertical detectada.

ÀREES DE MILLORA

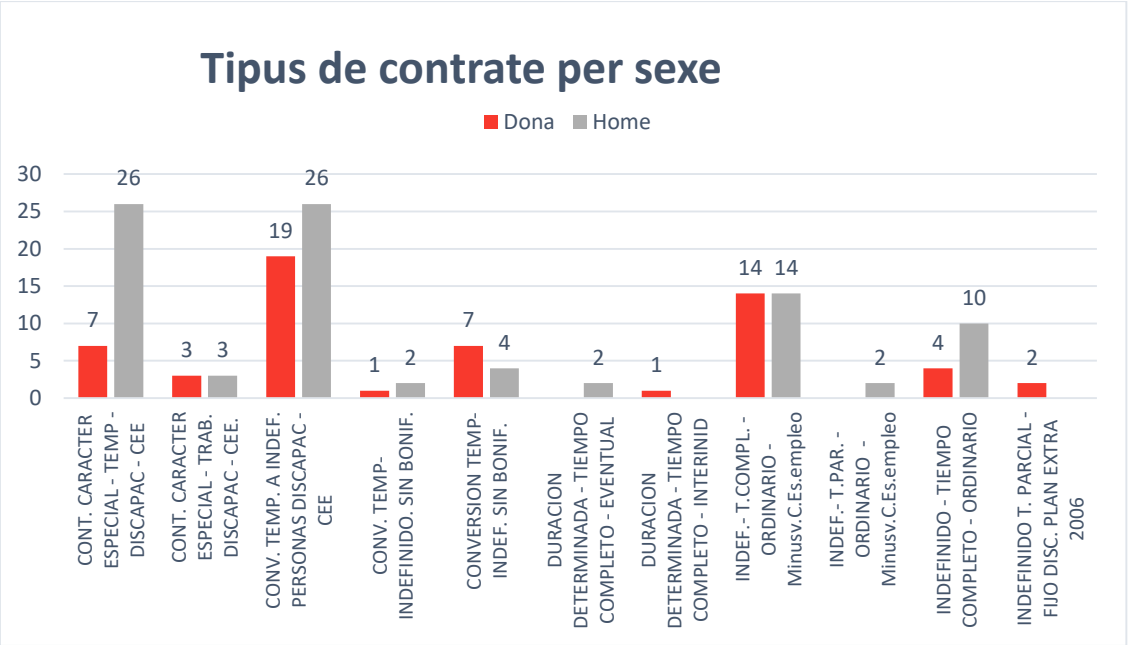
- No es detecta una política d'igualtat en els processos de selecció i promoció
- Es detecta l'ús del llenguatge androcèntric en les ofertes de feina
- Les persones que participen en procés de selecció i promoció no han rebut formació en perspectiva de gènere

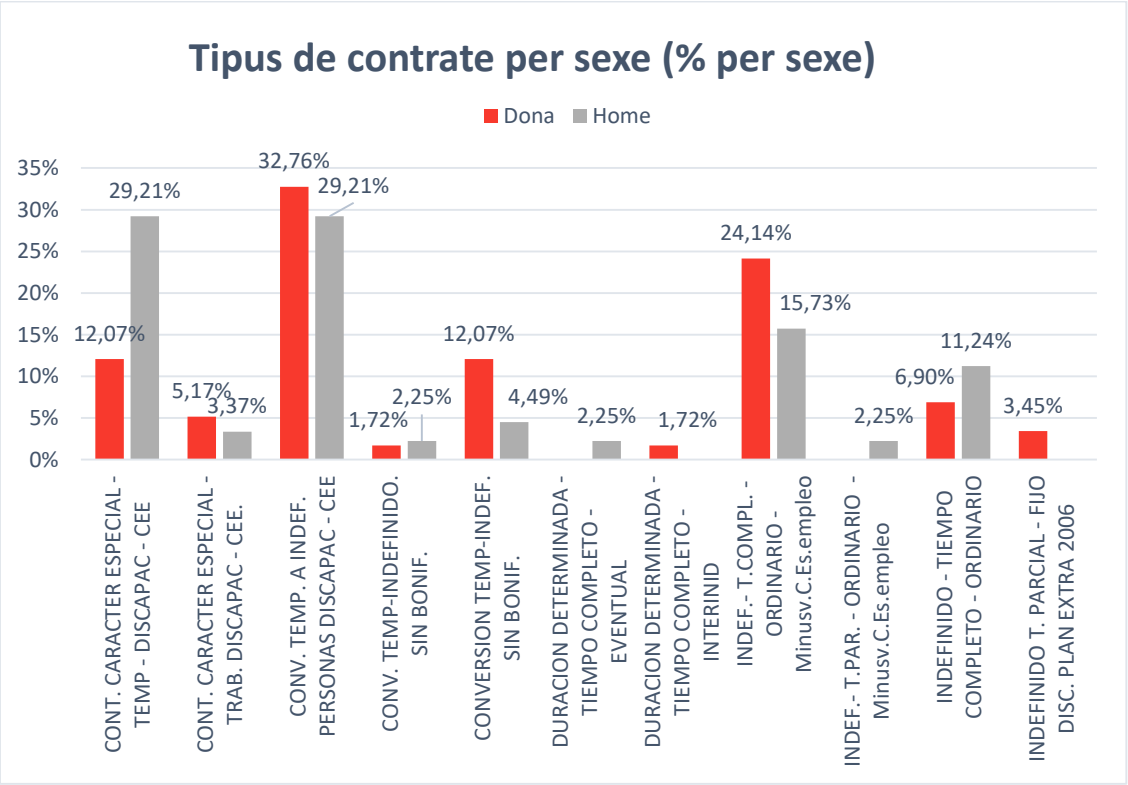
3.3 EIX 3 CONDICIONS LABORALS

QUÈ S'ANALITZA	
Tipologia contractual	*Què contractes hi ha a l'empresa i com es distribueixen de forma diferencial entre homes i dones*
Jornada laboral	*Distribució de el nombre d'hores invertides per sexes*
Jornada	*Distribució de dones i homes en nombre d'hores que dediquen a l'àmbit laboral i a la conciliació*
Baixes i excedències	*Tipus de baixes i motius de dones i homes*

En aquest eix analitzarem, com diu el quadre de dalt, els tipus de contractes i jornades que presenten dones i homes, i això, ens donarà una visió de l'estabilitat i les hores de dedicació a la feina de dones i homes. Aquesta informació està relacionada directament amb l'antiguitat i la remuneració de les persones treballadores.

També analitzarem les categories professionals per tal de descobrir la distribució de unes i altres, i la relació que tenen amb el nivell de formació i la retribució que presenten les persones treballadores.



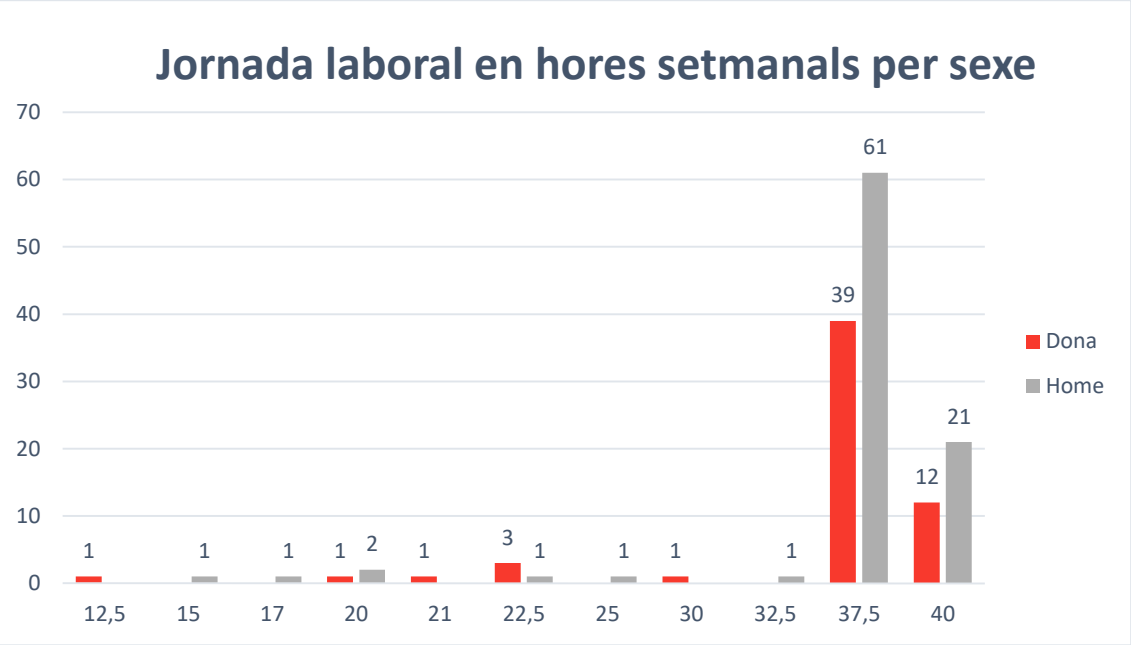


Primerament, s'observa que la tipologia contractual més desequilibrada la trobem en contractacions de caràcter especial temporal discapacitat CEE on trobem només 7 dones en front dels 26 homes. Específicament, en aquesta tipologia contractual tenen una mitja d'antiguitat de 1 a 3 anys, tenint en compte que en els últims anys a Àuriafil s'han contractat més homes que dones, hi ha una correlació amb la temporalitat.

Temporalitat i contracte indefinit per sexe

	Dona		Home		Total	
	Valor	%	Valor	%	Valor	%
Indefinit	50	86,21%	61	68,54%	111	75,51%
Temporal	8	13,79%	28	31,46%	36	24,49%
Total	**58**	**100,00%**	**89**	**100,00%**	**147**	**100,00%**

De forma general, tal com es mostra a la taula, la representació de les dones és superior en el contracte indefinit, respecte al col·lectiu de dones i en comparació amb els homes indefinits, pel que no es detecta una discriminació en el tipus de contractació dirigida a les dones.



Com es mostra les jornades de 37,5 i de 40 hores són les que més personal tenen. Tot i això, es mostra una major proporció de homes en aquest tipus de jornada. Per altra banda, en relació amb les jornades inferior a 37,5 hores setmanals, es troben 7 dones i 7 homes, pel que en valors absoluts no es troben diferències significatives.

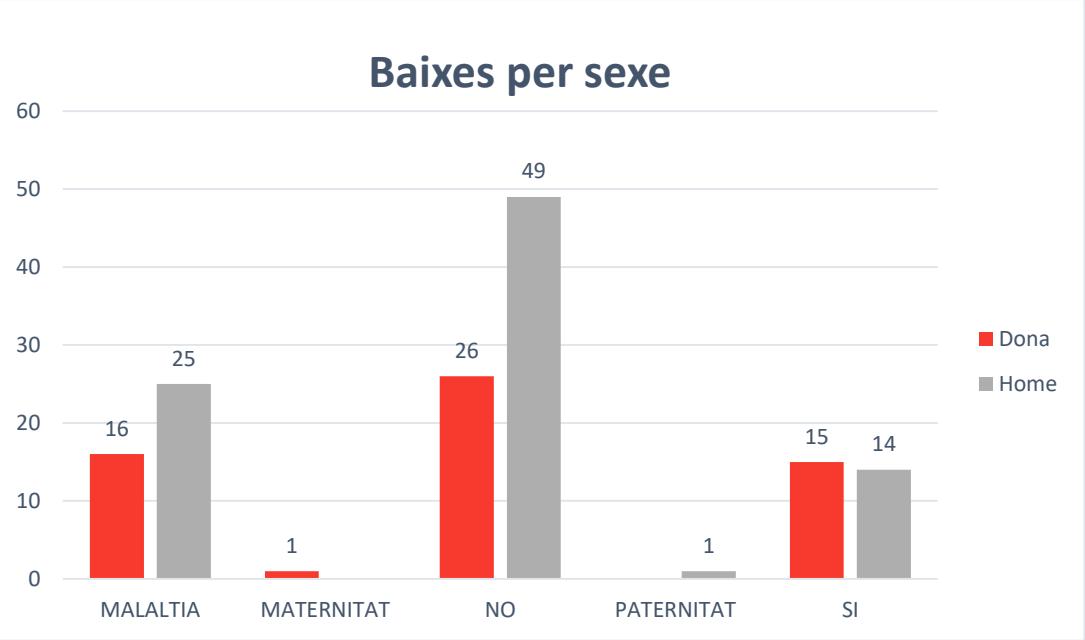
Jornada laboral per sexe y nombre d'hores (% per sexe)

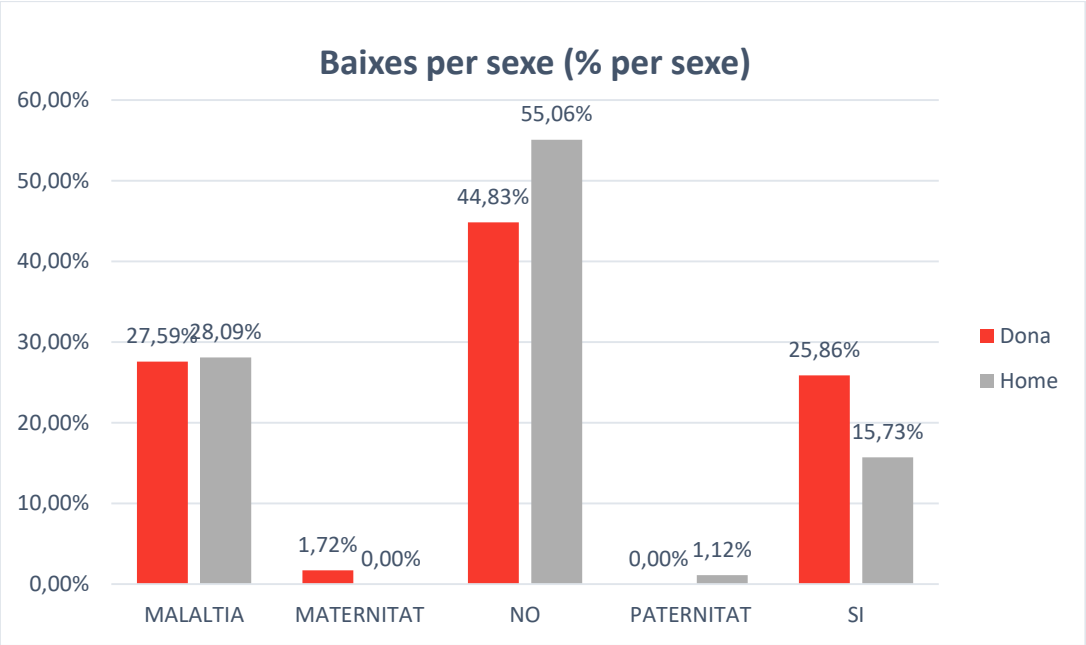
	Dona	Home	Total
12,5	1,72%	0,00%	0,68%
15	0,00%	1,12%	0,68%
17	0,00%	1,12%	0,68%
20	1,72%	2,25%	2,04%
21	1,72%	0,00%	0,68%
22,5	5,17%	1,12%	2,72%
25	0,00%	1,12%	0,68%
30	1,72%	0,00%	0,68%

32,5	0,00%	1,12%	0,68%
37,5	67,24%	68,54%	68,03%
40	20,69%	23,60%	22,45%
Total	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**

En relació amb les dades ponderades, no es mostren diferencies significatives en el tipus de jornada realitzada, ja que les diferències en les representació de dones en els diferents tipus de jornades amb els homes no superen els tres punts percentuals. Tot i això, hi ha la jornada més baixa és realitzada per una dona, què, per ser un valor absolut no és extrapolable.

En aquest sentit s'ha de posar èmfasi a les mesures de conciliació i corresponsabilitat per adaptar les necessitats de cada persona, sempre que sigui possible, per no incorre en un biaix de gènere pel fet de la responsabilitat històrica del treball domèstic i de cures.





En relació amb la primera gràfica on es mostra els valores absoluts, no es detecta un desequilibri significant entre els tipus de baixes que presenten homes i dones.

Des de l'escala de la plantilla en la seva totalitat, un 19,73% ha realitzat una baixa laboral. Sent un nombre significatiu, aquestes baixes suposen un15 dones i 14 homes. Tot i haver una diferència d'una persona, en valores ponderats s'observa que suposa un 25,86% de les dones en comparació amb un 15,73% d'homes, havent-hi una diferència del 10,13%.

No es troben diferències en les baixes per maternitat i paternitat. Amb relació a les baixes per malaltia, tenint en compta que un percentatge important de la plantilla té malalties cròniques, seguint l'objectiu del centre com a centre especial de treball.

Així, es important recavar informació per a advertir si sota les baixes per contingència comuna es troba un absentisme fruit dels riscos psicosocials, a través de l'avaluació de riscos psicosocials i enquestes de clima.

A Àuriafil tenim constància de què els EPIs i la maquinària són adequades per les persones treballadores, tot i que no hi ha una política de PRL amb perspectiva de gènere, es fa exàmens dels llocs de treball en el cas de dones embarassades; en el cas de de què hi hagi llocs de treball que generin més estrès, es fa rotació de personal; també es fan servir productes que no contenen químics. Així mateix, les persones deriven les seves talles i fan prova de vestuari abans d'utilitzar els EPIs per corroborar la seva adaptabilitat.

ÀREES DE MILLORA
- Els homes presenten més tipologies contractuals indefinides ordinàries
- Lleugera superioritat en nombre d'homes a jornada completa
- Es detecta nombroses baixes
- Feminització de les baixes laborals
- No hi ha PRL des de perspectiva de gènere
- No es detecta avaluació de riscos psicosocials

3.4 EIX 4 FORMACIÓ

QUÈ S'ANALITZA	
Pla de Formació	Definició clara de la previsió anual formativa, com es comunica i a qui. ¿Es facilita el seu accés a tots dos sexes per igual?
Detecció de necessitats formatives	*Com es porta a terme, si és efectiva i quins aspectes inclou*
Formacions: continguts, assistència i planificació	*Tipologia, desglossament d'assistència per sexes i horari i lloc on s'imparteix*

En aquest eix analitzarem els factors expressats en el quadre de dalt amb l'objectiu de conèixer el sistema formatiu de la Fundació. Què tipus de formacions es donen i si tothom accedeix de manera igualitària.

La formació en l'àmbit laboral és important perquè garanteix la inserció laboral, el reciclatge, reinserció i actualització laboral. Augmenta i adequa el coneixement i habilitats dels actuals i futurs treballadors i treballadores al llarg de tota la vida.

La formació, per tant, està lligada directament a les possibilitats de promoció de les persones treballadores. De fet, si analitzem les dades en referència a les promocions, podem afirmar que les tres persones que havien promocionat a l'últim any (dos homes i una dona) han rebut formació en l'últim any.

Veiem a continuació les dades qualitatives i quantitatives facilitades per Àuriafil en referència a les formacions.

A la Fundació Àuriafil existeix un **procés de detecció de necessitats formatives** per escrit. Hi ha tres sistemes de detecció:

- Necessitats del lloc de treball. En aquest punt també es tenen en compte aquelles formacions sol·licitades per la persona treballadora, i que potser no es troba directament relacionada amb el lloc de treball però que pot contribuir al seu empoderament i motivació personal.
- Per sol·licitud de les persones usuàries a la persona que tingui de responsable o de Cap de secció.
- Formació noves incorporacions.

Les accions que surten aprovades pel/la Cap de secció, el departament de Gestió de persones i per l'equip directiu s'inclouen al Pla de Formació (IMP-1902), del qual es realitza un seguiment 2 cops a l'any.

En aquest imprès es recullen les demandes aprovades de formació i classificades segons el tipus i el departament sol·licitant.

Per acceptar una sol·licitud de formació, el o la Cap del Departament afectat juntament amb la Direcció d'Administració (sempre que la formació impliqui un cost) valoren tots aquests aspectes, i aproven la sol·licitud mitjançant la signatura o txec al programa Àuria Soft. S'informa de cada sol·licitud a la Direcció del departament de Gestió de Persones.

Serà la persona responsable de Formació qui informarà a la interessada de la realització del curs i les característiques d'aquest (període, hores, horari, lloc, etc.) mitjançant correu electrònic o l'imprès de Comunicat intern. També és normal que les comunicacions de demanda i d'aprovació es facin verbalment.

Per a controlar l'assistència als cursos que es realitzen s'ha d'omplir el Full d'Assistència però no tenen control d'assistència ni valoracions en xerrades formatives, congressos o fòrums ni en formació de durada inferior a 6 h.

La Valoració de l'eficàcia dels cursos realitzats es fa segons el model Kirkpatrick.

- La reacció de les persones participants, a través del qüestionari IMP-1904: Qüestionari de valoració de qui assisteix.
- De l'aprenentatge que realitza, mitjançant un test o examen
- De les modificacions en el comportament, realitzant un test competencial o mitjançant una valoració 180º
- A través dels resultats obtinguts, que es visualitzaran en els indicadors dels diferents departaments

La persona responsable de Formació juntament amb les direccions dels diferents departaments fan una valoració de totes les formacions realitzades i decideixen si calen accions posteriors, quedant tot registrat a l'Àuriasoft.

A final d'any es recull tota la informació a la Memòria Anual que inclou:

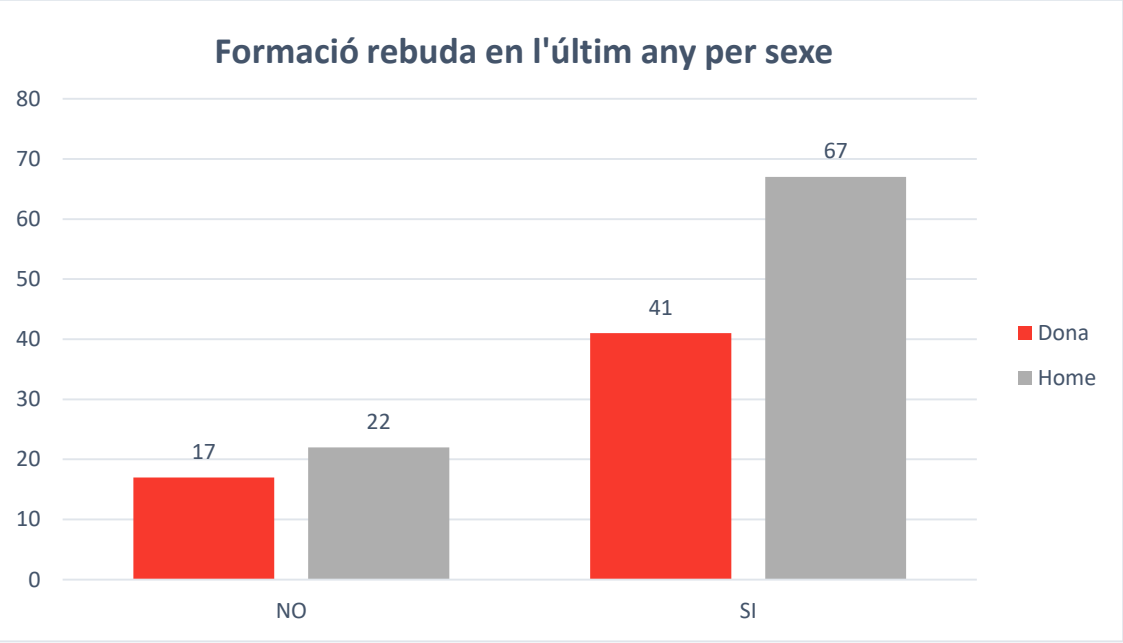
- Valoració de demandes, cursos realitzats, etc.
- Assoliments d'indicadors establerts per mesurar els objectius
- Resum del cost de Formació i acompliment del pressupost.

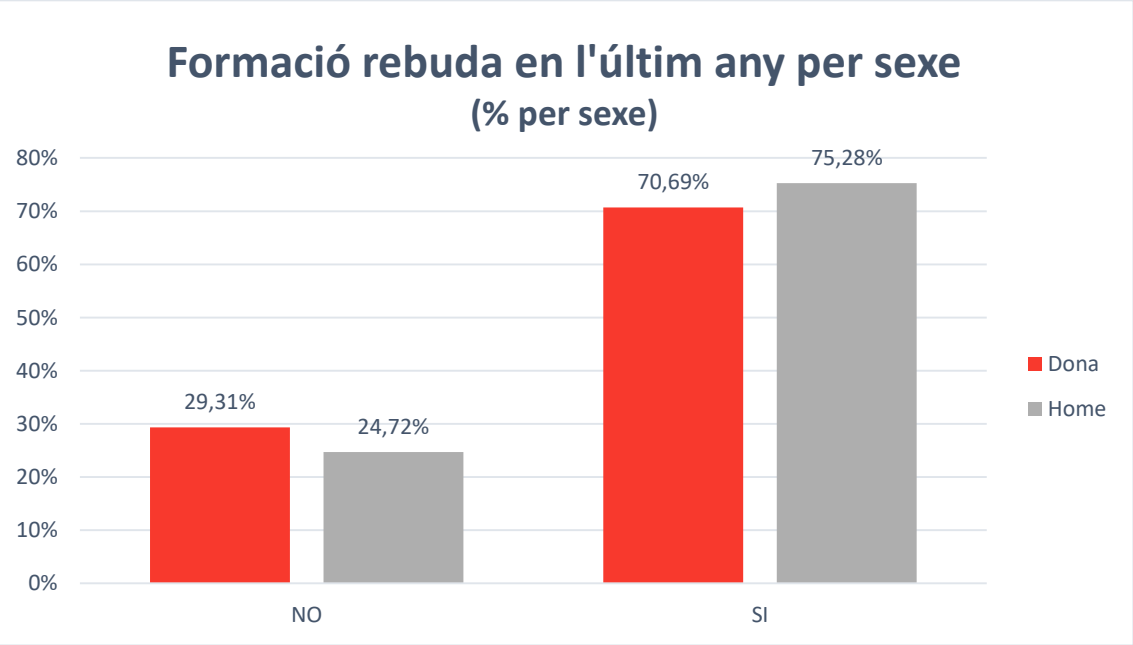
Per tant, Àuriafil compta amb un sistema de detecció de necessitats reglamentat, un Pla de Formació amb seguiment cada sis mesos i una avaluació final.

El pla de formació d'Àuriafil no només té l'objectiu de donar o reciclar capacitats, sinó que té un component important que centra en la millora integral de la persona. L'objectiu és donar eines per fomentar i millorar l'autonomia, l'empoderament i l'autoestima de les persones treballadores. Existeix un projecte vital que repercuteix a la qualitat de la feina.

En matèria d'igualtat s'han fet formació per a tota la plantilla, l'any 2019. Sensibilització en igualtat de gènere.

Les condicions laborals i de conciliació de les dones presenten un problema a l'hora d'assistir a les formacions. Les formacions fora d'horari laboral o a partir de les 14.00h; o que requereixen desplaçament fora del lloc de treball; són qüestions que influeixen en la igualtat d'oportunitats d'homes i dones a les formacions, ja que són elles les que normalment s'hi acollen a les reduccions de jornades i carreguen amb les feines de cura i de la llar.





Com es mostra, els homes han rebut més formació que les dones però recordem que la plantilla de la Fundació, tot i ser gairebé paritària, té un major nombre de representants masculins.

En proporció amb el conjunt de dones o d'homes es mostra que el 75,28% dels homes han rebut formació respecte al total d'homes, en comparació amb el 70,69% de dones respecte a les dones de la plantilla. Per tant, hi ha una sobrerrepresentació de quasi el 5% d'homes que han rebut formació. Així doncs, de tota la plantilla que ha rebut formació un 62,04% eren homes i un 37,96% eren dones.

Tenim constància per les informacions que s'han estret de les **entrevistes a persones clau** de la Fundació, que s'han realitzat cursos en matèria d'igualtat i d'altres relacionats amb el lloc de treball. Normalment en horari laboral o bé s'han compensat les hores.

També tenim constància que existeixen protocols, formularis i canals de comunicació que permeten una comunicació fluida per fer les sol·licituds pertinents per part del personal.

En el Conveni d'Àuriafil també trobem referències a la formació i el seu desenvolupament.

Formació i perfeccionament professional

a) Formació inicial

Els treballadors i treballadores rebran la formació inicial relativa al lloc de treball que ha d'ocupar i aquella sobre salut laboral que se'n deriva de l'aplicació de l'article 19 de la llei de prevenció de riscos laborals.

b) Formació contínua

Tot el personal afectat pel present conveni tindrà dret a 65 hores anyals dins de la jornada laboral per assegurar la seva formació.

Amb l'objectiu de contribuir a l'adaptació, actualització i millora dels serveis que presta l'empresa i al desenvolupament personal i professional dels seus treballadors, cada any es presentaran als representants dels treballadors els plans de formació anuals oferts per part dels diferents organismes i institucions. La finalitat és poder establir de forma conjunta el pla anual de formació del centre per tal d'afavorir la promoció interna dels treballadors i treballadores així com la formació específica que els sigui necessària.

Per aconseguir aquest objectiu es crearà una comissió de formació integrada pel director gerent, el cap de personal o producció, el director tècnic i el delegat o representants sindicals.

Passat el període de prova de les persones vinculades al present conveni, amb una relació laboral ininterrompuda de com a mínim un any a l'empresa, gaudiran de l'esmentat període de formació.

Quan els cursos de formació siguin a proposta de l'empresa, aquesta satisfarà les despeses.

En qualsevol cas, i per no destorbar el bon funcionament del centre, no podran coincidir simultàniament més d'un 20% del personal, i en cap cas superarà, anyalment, el 25% del total de la plantilla. Els treballadors/ores gaudiran d'aquest dret de forma rotatòria.

c) Permís especial de formació.

Els treballadors/ores gaudiran d'un permís especial de formació, no retribuït, per un període d'un a tres mesos cada tres anys de treball, no acumulables, quan així ho sol·licitin amb un mes d'antelació, no pertorbi la marxa normal del centre i/o servei, i no existeixi una concurrència quant a aquesta demanda superior al 5% de la plantilla.

ÀREES DE MILLORA
- Els homes han rebut més formació que les dones
- No existeix un catàleg formatiu

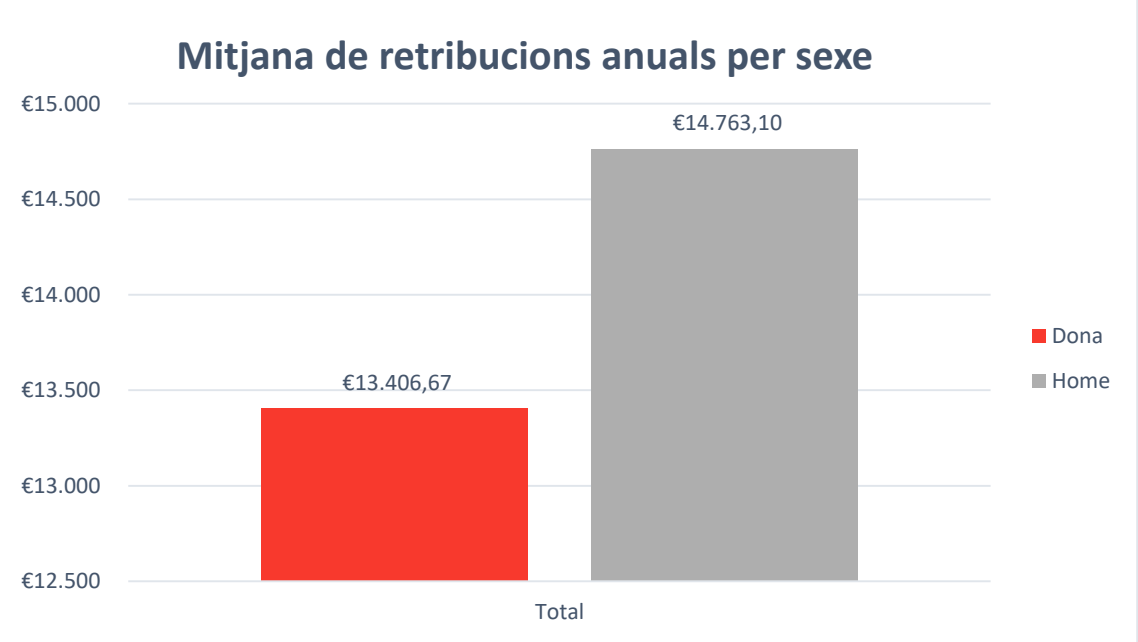
3.5 EIX 5 RETRIBUCIÓ

QUÈ S'ANALITZA	
Conveni d'aplicació en l'empresa	*Taules salarials i les seves característiques*
Política salarial	*Desglossament dels components del sou percebut: salari base i complements*
Bretxa salarial	*Diferències percebudes entre homes i dones a nivell tant global com particular dins de l'organització*

En aquest eix s'analitzen les retribucions de dones i homes i la relació que hi ha entre sou, categoria, departament, jornada i antiguitat.

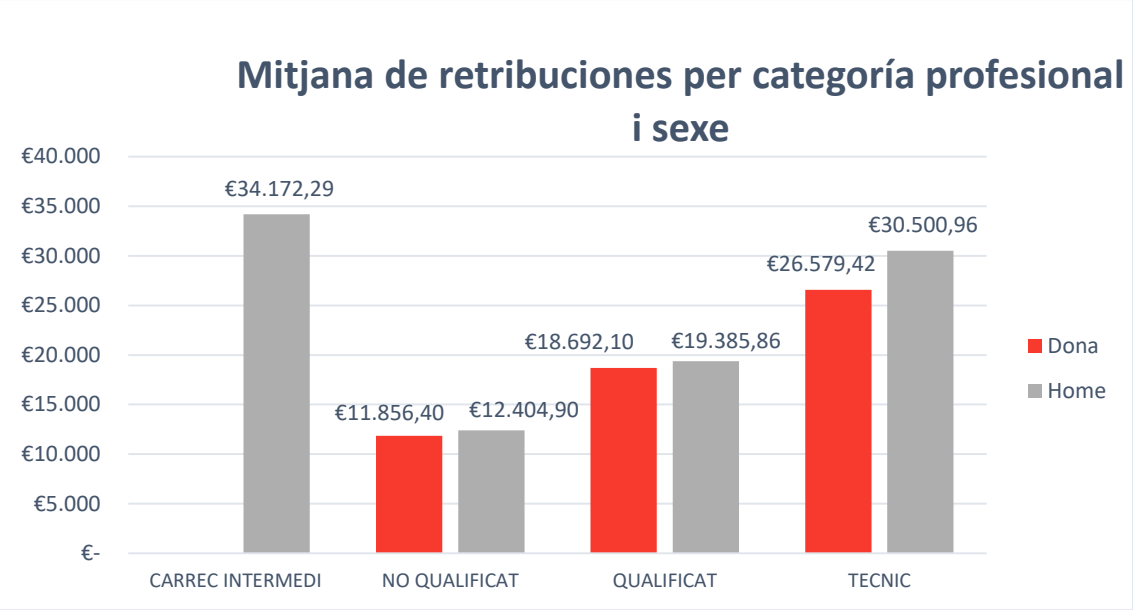
Els aspectes que s'emporten a anàlisis en aquest eix queden definits pel Reial decret llei 6/2019 <<Art. 28. Igualtat de remuneració per raó de sexe>>.

Aquest article diu, entre altres coses, que l'empresa està obligada a portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor.



A la primera gràfica s'analitza les retribucions mitjanes anuals per sexe, i a primera vista la mitjana anual dels homes és més alta que la de les dones amb una diferència de 1356,43 euros que es tradueix en una bretxa salarial de 9,18%.

Tot i ser una bretxa salarial per sota de l'àmbit de l'Estat Espanyol i Catalunya, és important considerar-la, ja que la bretxa salarial des de l'ocupació té també un impacte directe sobre les quanties de les seves pensions, posant rostre femení a la pobresa.



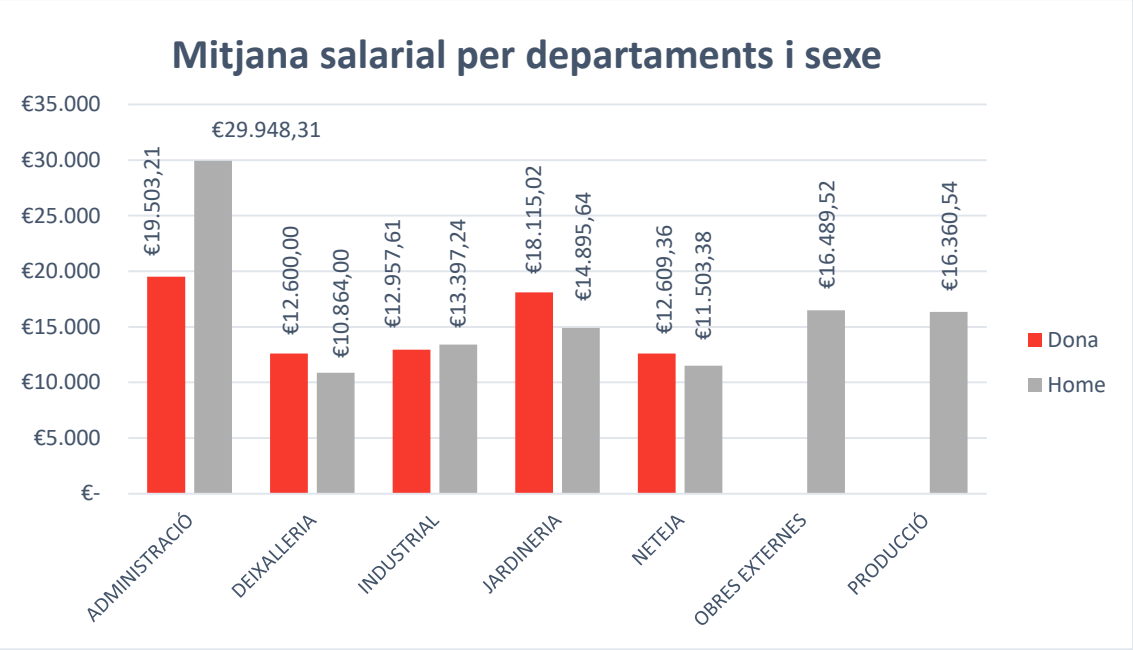
En aquesta gràfica es veu clarament com la categoria de càrrec intermedi i treballador qualificat, només té representació masculina i correspon al rang més alt de retribució. Per tant la segregació vertical té una repercussió econòmica.

Bretxa salarial per categoria

CARREC INTERMEDI	-
NO QUALIFICAT	-4,42%
QUALIFICAT	-3,58%
TECNIC	-12,86%
Total	**-9,19%**

En les altres categories professionals, com es mostra, en totes es detecta bretxa salarial. La bretxa més alta, superant la bretxa de la plantilla en general és de la categoria tècnica. Concretament, en aquesta categoria hi ha un home i una dona, en les mateixes condicions: mateix tipus de contracte, jornada, antiguitat. S'observa que l'home ha sigut promocionat recentment, pel que pot ser un motiu pel qual hi ha aquesta diferència salarial.

Per tant, cal establir una valoració dels llocs de treball des de perspectiva de gènere, identificant tant les capacitats tècniques per al lloc de treball, com la formació requerida i les habilitats transversals.



En relació amb la retribució per departaments, trobem que al mateix departament hi ha diferències salarials i també trobem alguns amb representació completament masculinitzada.

Bretxa salarial per departament

ADMINISTRACIÓ	-34,88%
DEIXALLERIA	15,98%
INDUSTRIAL	-3,28%
JARDINERIA	21,61%
NETEJA	9,61%
OBRES EXTERNES	-
PRODUCCIÓ	-
Total	**-9,19%**

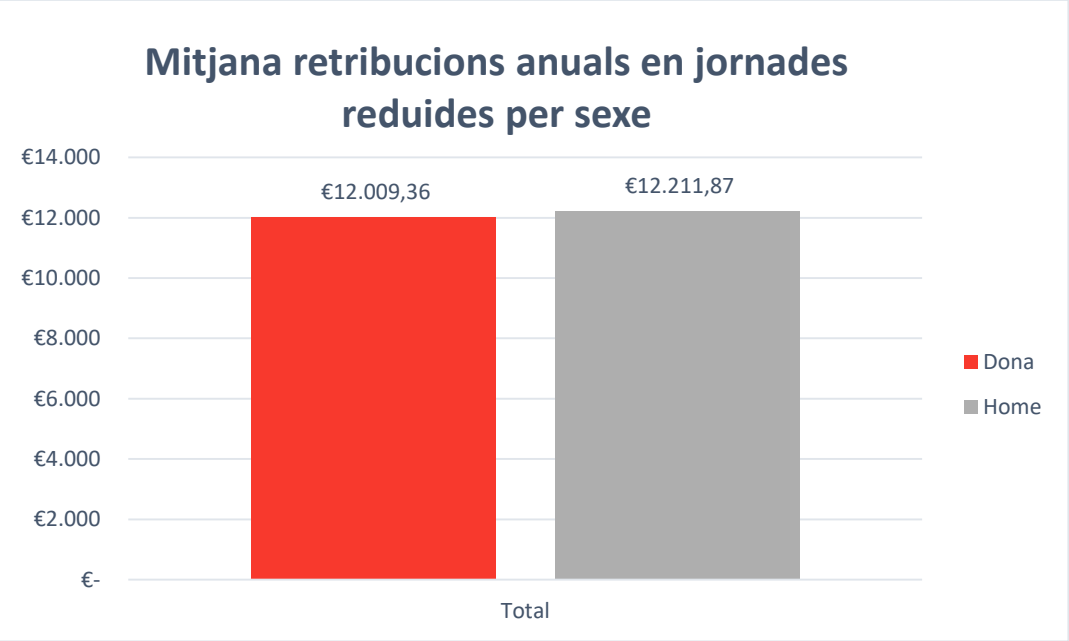
Al departament d'Administració veiem una gran diferència entre les retribucions d'unes i d'altres, amb el resultat d'una bretxa del 34,88%. Tal com estableix el RD 6/2019, en realitzar el registre salarial, si es detecta una bretxa superior al 25%, s'ha de realitzar un informe explicatiu indicant que les diferències salarials no vénen motivades per una qüestió del sexe de les persones treballadores.

Concretament, en aquest departament hi ha set persones, tres dones i quatre homes. Només una dona té una jornada de 37,5 hores setmanals envers les altres persones que presenten jornades de 40h.

Per tant, la jornada realitza amb menys hores setmanals és un motiu de la bretxa salarial. En calcular la bretxa només amb el personal a 40 hores setmanals, la bretxa salarial disminueix al 26,9%.

Cal destacar que en aquest departament s'ubiquen les categories càrrec intermedi, qualificat i tècnic, pel que la masculinització de la categoria càrrec intermedi és un dels motius de l'elevada bretxa salarial en aquest departament, com s'ha indicat abans, motivat per la segregació vertical.

Si s'analitza els salaris de qualificat i tècnic, cap de les persones rep el mateix salari, pel que no es detecta una unificació de la política salarial. En aquest sentit cal vincular la valoració dels llocs de treball a una política salarial estandarditzada per a evitar i disminuir els biaixos de gènere.



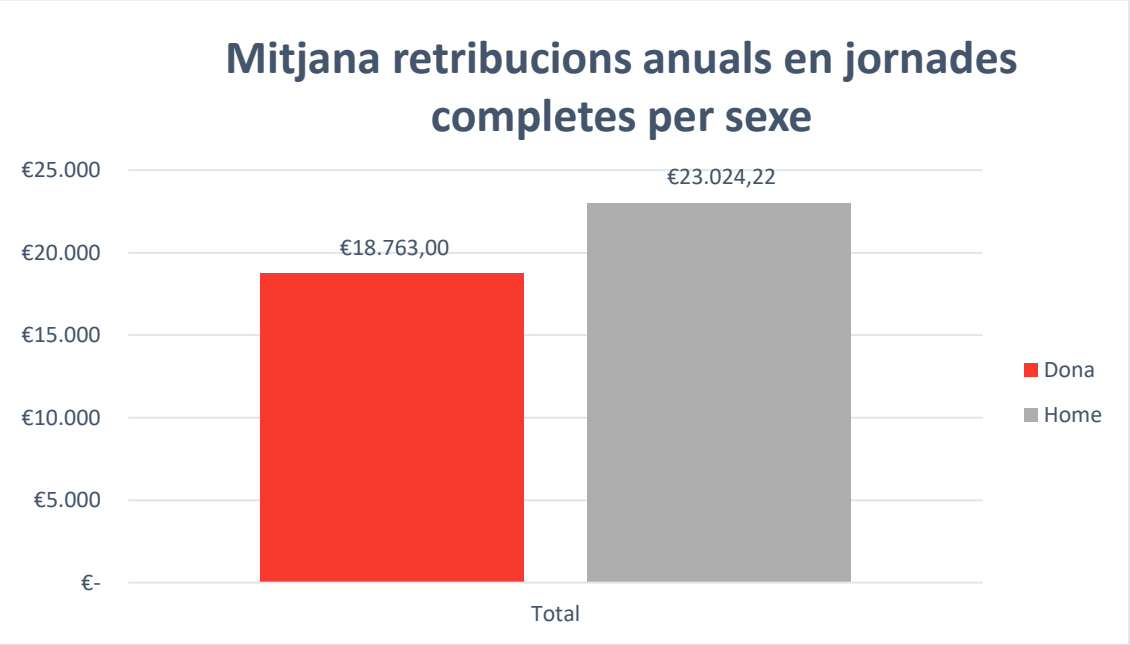
A les jornades reduïdes també trobem desequilibris. Existeix una bretxa salarial .

La diferència és molt baixa, i està relacionada amb la segregació vertical i horitzontal abans esmentada.

Com a forma d'exemple, en el encreuament de dades de personal amb una jornada inferior a 40 hores, sense excedències ni baixes laborals, es troba la categoria no qualificat, on els homes reben una mitjana salarial de 11.991,86€ i les dones 11,813,75€. Primerament, s'observa una diferència salarial en les diferents jornades. Les persones que menys retribució reben són les que fan una jornada laboral més curta.

D'altra banda, es troben diferències en les retribucions en relació amb els diferents departaments, comentat anteriorment, com a conseqüència de la segregació horitzontal.

Així mateix, dins dels mateixos departaments s'observen diferències salarials tant en homes com en les dones no vinculades a les condicions laborals, pel que com s'ha comentat anteriorment, s'ha de fer una revisió de la valoració dels llocs de treball i la remuneració associada.



Si s'analitzen les retribucions mitjanes anuals a jornada completa, també trobem biaix entre salaris de les dones i els homes, sent el resultat de la bretxa salarial de 18,5%.

Analitzant les dades, de 33 persones englobades en la jornada completa, 12 són dones, i 21 homes, sent la mediana (és a dir, el valor del mig, un cop endreçades les dades de major a menor o de menor a major) és de 19938,38€.

En aquest sentit, hi ha 14 homes per sobre de la mediana en comparació amb 3 dones. Per tant, un 66,67% dels homes se situen per sobre de la mediana en comparació amb les dones que correspon a un 25%., en relació amb les dones a jornada completa Així mateix, representa un 42,42% d'homes per sobre de la mediana amb relació a tota la plantilla a jornada completa, en comparació amb un 9,09% de dones.

Això és a causa de la segregació vertical, ja que les persones amb major retribució amb jornada completa són càrrecs intermedis, només ocupat per homes. D'altra banda, com s'ha mostrat anteriorment, també es detecten diferències salarials no vinculades a les condicions laborals.

ÀREES DE MILLORA
- Es detecta bretxa salarial

- Es detecta bretxa salarial per categories
- Bretxa salarial en el departament d'administració superior al 25%.
- Bretxa salarial en jornades completes

3.6 EIX 6 CONCILIACIÓ PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

QUÈ S'ANALITZA	
Pla de Conciliació	*Existència a l'empresa d'una política definida al voltant de la conciliació*
Persones a càrrec	*Com funciona la corresponsabilitat per a les persones de l'organització*
Permisos de conciliació	*Quins permisos fan servir dones i homes*

En aquest eix s'analitzen les càrregues familiars de les persones treballadores i també els usos de permisos remunerats (maternitat/paternitat) i no remunerats (excedències). També hem de relacionar aquestes dades amb les tipologies contractuals i les jornades de treball.

D'altra banda, també es tenen en compte en aquest apartat les baixes IT que causen homes i dones, ja que aquestes estan relacionades directament amb les dobles jornades que sofreixen les dones i els riscos psicosocials.

A Àuriafil volen fer compatible el desenvolupament de la tasca laboral amb la vida personal i familiar mitjançant polítiques, mesures i serveis que ampliïn el marc legislatiu de referència per possibilitar una millor qualitat de vida del personal i facilitar la compatibilitat de tots àmbits.

Per aquest motiu, des del Departament de Persones, s'ha elaborat un Protocol de Conciliació de la vida familiar, personal i laboral. També l'Article 19.1 Permisos del Conveni recull permisos de conciliació.

Els objectius d'aquest protocol són:

1. Que tothom conegui la Política en matèria de conciliació laboral i familiar per la qual Àuria Grup aposta. Una política igualitària, sense discriminació i enfocada a promoure la qualitat de vida tant de les persones professionals que hi treballen.

2. Disposar d'una eina objectiva, útil i eficaç per dur a terme l'estudi dels casos que es presentin amb necessitats de conciliació de la vida laboral i personal i, conseqüentment, per la resolució .

S RETRIBUÏTS	
MATERNITAT, ADOPCIÓ, ACOLLIDA	16 setmanes ininterrompudes. Ampliable en 2 setmanes més per cada fill en cas de part múltiple.
PATERNITAT	13 dies naturals ininterromputs per naixement, adopció o acollida i que sumen als dies de permís retribuïts reconeguts a l'Estatut de Treballadors (2 dies, 4 si requereix desplaçament). 20 dies naturals ininterromputs si el naixement, adopció o acollida es produeix en una família nombrosa o que, per tal motiu, adquireixi aquesta condició o quan en la família existís prèviament una persona amb discapacitat igual o superior al 33% o si el fill nascut,
LACTÀNCIA	Correspon una hora diària fins que el nen/a compleixi 9 mesos. Aquest permís pot ser acumulat en jornades completes. (13 dies laborals) Quan la mare i el pare treballin, aquest permís pot ser gaudit indistintament per un o altre.
VACANCES	Quan el període de vacances fixat coincideixi amb una incapacitat derivada d'embaràs, maternitat, paternitat o lactància es tindrà dret a gaudir les vacances en diferent període del fixat, en finalitzar el període de suspensió. Quan el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal, per circumstàncies les esmentades al paràgraf anterior, que impossibiliti a la persona treballadora gaudir-les o parcialment durant l'any natural corresponen, la persona treballadora podrà fer un cop finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagi transcorregut més de divuit mesos a partir del fi de l'any en el qual s'hagin adquirit.
FILLS PREMATURS	En el cas de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats, tindran dret a absentar-se del treball durant una hora.

FORMACIÓ	Les persones treballadores amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa tenen dret a un permís retribuït de 20 hores anuals de Formació Professional per a l'ocupació, vinculada a l'activitat de l'empresa, acumulables per un període de fins a cinc anys. El dret s'entendrà complet en tot cas quan la persona treballadora pugui realitzar les accions formatives dirigides a l'obtenció de la formació professional en el marc d'un pla de formació desenvolupat per iniciativa empresarial o per negociació col·lectiva. La concreció de com es gaudirà aquest permís es fixarà de mutu acord entre persona treballadora i empresa.
PERMISOS NO RETRIBUÏTS	
REDUCCIÓ DE JORNADA	Per la cura de menors de 12 anys, persones amb discapacitat que no realitzin una activitat retribuïda, o per la cura de familiars fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat que estiguin en situació de dependència i no realitzin una activitat retribuïda. La jornada pot ser reduïda, entre 1/8 i la meitat de la jornada que anaven realitzant, amb la disminució proporcional de salari. En el cas de naixement prematur de la descendència o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzades, tindran dret a reduir la seva jornada un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de salari.

EXCEDÈNCIES	-Forçosa: dóna dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat. Es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina. -Voluntària: la persona amb almenys 1 any d'antiguitat a l'empresa i per un període mínim de 4 mesos i màxim de 5 anys. -Guarda legal: de durada no superior als 3 anys per tenir cura de fills a comptar des de la data de naixement o resolució judicial o administrativa en el cas d'adopció o acolliment. -Cura de familiar: de durada no superior als 2 anys per atendre a familiars fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puguin valer-se per si mateixos i no exerceixin una activitat retribuïda. Tant l'excedència per guarda legal com per cura de familiars, pot ser gaudida fraccionadament i constitueix un dret individual tant per homes com per a dones. En aquests dos casos el període d'excedència serà computable a efectes d'antiguitat i la persona treballadora tindrà dret a l'assistència de cursos de formació professional. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent. En el cas que l'excedència per guarda legal o cura de familiar vingui precedida d'una reducció de jornada pels mateixos motius, les cotitzacions a la Seguretat Social es computaran incrementades al 100% de la jornada anterior a la reducció.
FORMACIÓ	La persona treballadora tindrà dret: 1. Als permisos necessaris per a concórrer a exàmens, preferència a escollir torn, si aquest és el règim instaurat a l'empresa, per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. 2. A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència de cursos de formació professional. 3. A la concessió de permisos de formació o perfeccionament professional amb reserva

A Àuriafil quan una persona treballadora té la necessitat d'una mesura de conciliació acudeix a la Comissió de Conciliació, que estarà formada per la representació dels diferents Departaments:

- El/la Tècnic/a de RRHH
- La Direcció de Persones
- El/la Responsable de Qualitat i PRL

Des d'aquesta comissió es realitzarà una anàlisi objectiva i professional sobre les possibilitats que li ofereix l'entitat a fi de conciliar la seva la vida Familiar, Personal i Laboral. Els passos a seguir seran els següents:

1. Presentació i registre de la Sol·licitud
2. Estudi del cas
3. Resolució del cas i comunicació de la resolució

El pla de conciliació conté els canals de difusió, els criteris per atorgar permís o no de la mesura de conciliació i també té un seguiment on queda registrar el nombre de sol·licituds presentades, avaluades i resoltes; les que han estat concedides i les que no; motius de sol·licitud; motius de denegació; nombre de millores de conciliació adoptades fora de demandes i tipus de millores adoptades fora de demanda.

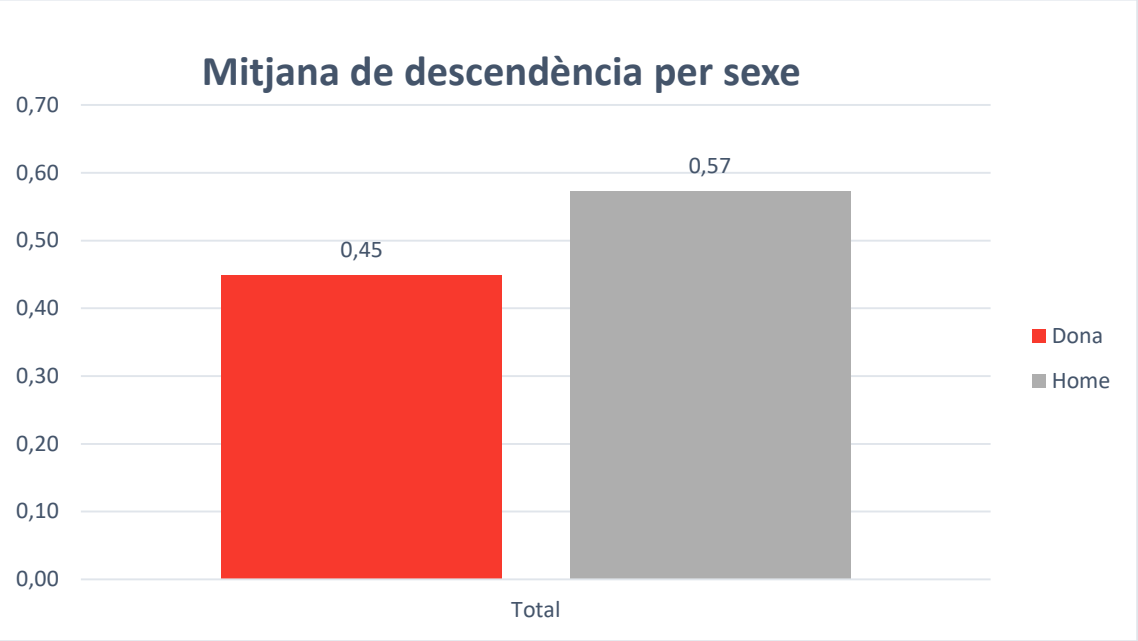
Cal contextualitzar que, el grau de càrregues està relacionat directament amb les jornades laborals i els riscos psicosocials.

Les càrregues familiars, de cura i de feines de la llar ocasionen les dobles jornades, que històricament i socialment és atribuït a les dones. Aquesta doble jornada i les dificultats que pateixen a l'àmbit laboral tenen conseqüències en l'àmbit de la salut. Segons l'informe Factors que influeixen en la incapacitat temporal de llarga durada, del Govern d'Espanya, el tipus de patologia més freqüent és la osteomioarticular, que suposa el 31% en homes i el 30.7% en dones. També les lumbàlgies (53% home/ 32% dones). Aquest segon tipus de patologia té causes diferents segons el sexe; el 60% de les lumbàlgies en dones són degudes a l'embaràs; en ells la causa són lesions o traumatismes.

La tercera causa són els trastorns mentals (dones 12,2% i homes 9.9%) en tots dos sexes prevalen els trastorns de l'estat d'ànim, fonamentalment els estats d'ansietat (34,4% en homes i 36.6% en dones), seguits de trastorns depressius en dones 22.2% i de reaccions a l'estrès i depressions en homes (tots dos amb un percentatge del 14.8%).

La salut i la seguretat a l'àmbit laboral també ha d'integrar la perspectiva de gènere. No només pel que fa a tenir en compte les dobles jornades i les malalties que es poden veure agreujades per aquestes, sinó que també s'ha de tenir en compte els espais, l'ergonomia de la maquinària, els EPIs, etc. Si el lloc de treball no està adaptat per les persones que hi treballen, és més probable que ocorrin accidents laborals i/o que es dificulti la feina.

Com s'ha mostrat anteriorment, la importància de incloure la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos, incloent-hi els riscos psicosocials està vinculat amb les càrregues familiars, per tant és imprescindible per a garantir la salut laboral de les persones treballadores.



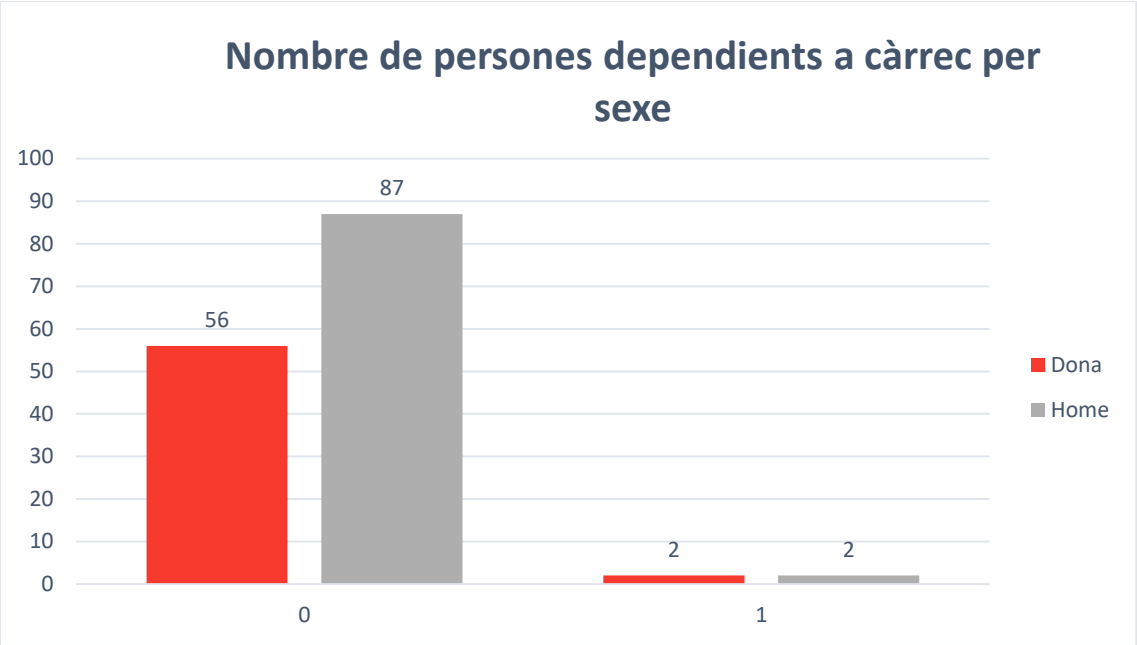
Segons aquestes dades, els homes presenten més càrregues familiars que les dones.

Concretament, hi ha 77 persones de la plantilla amb descendència, el que representa un 30,61% del total de la plantilla.

Nombre de descendència per sexe (valor absolut i % per sexe)

	Dona		Home		Total	
	Valor	%	Valor	%	Valor	%
0	42	72,41%	60	67,42%	102	69,39%
1	9	15,52%	13	14,61%	22	14,97%
2	4	6,90%	12	13,48%	16	10,88%
3	3	5,17%	3	3,37%	6	4,08%
5		0,00%	1	1,12%	1	0,68%
Total	**58**	**100,00%**	**89**	**100,00%**	**147**	**100,00%**

D'aquestes 77 persones, 16 són dones i 29 són homes, el que suposa un 27,59% i 32,58% respectivament, havent-hi una diferència del 5%, sent quasi la mateixa diferència que es mostra entre homes i dones sense descendència.



En relació amb les persones dependents a càrrec, es mostra que són 2 dones i 2 homes. Per tant, no es mostren diferències significants.

ÀREES DE MILLORA
- No s'inclou la perspectiva de gènere en la PRL
- No ses realitza una avaluació de les mesures de conciliació des de perspectiva de gènere/ segregat per sexe
- Els homes presenten una mitjana major de descendència

3.7 EIX 7 ÚS NO DISCRIMINATORI DEL LLENGUATGE

QUÈ S'ANALITZA	
Pla de Comunicació	*Existència d'una política clara, amb canals ben definits per a una correcta comunicació tant ascendent com descendent.*
Canals	*Vies habituals utilitzades en la comunicació diària; definició i possibilitats d'accés*
Ús del llenguatge i les imatges	*Anàlisi de pràctiques inclusives*

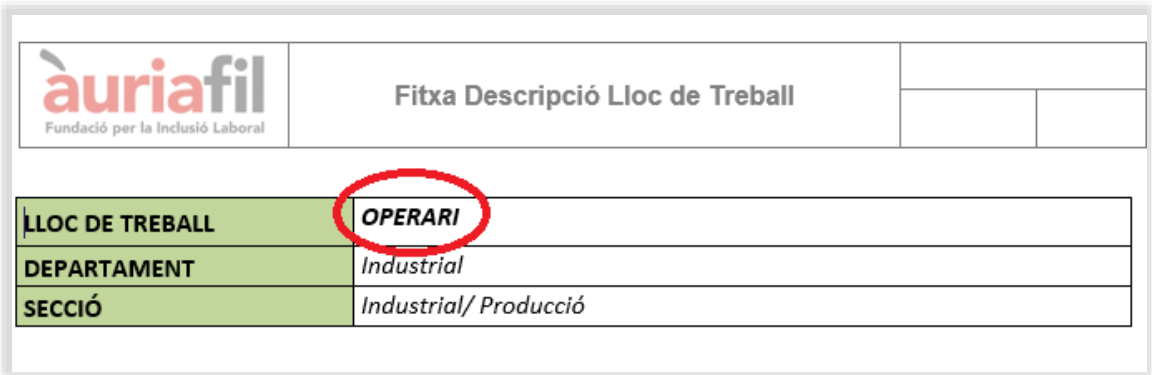
Comunicar-nos és una de les grans habilitats que tenim els éssers humans i una de les grans destreses per a moure'ns amb èxit en el món empresarial. En els últims anys s'ha parlat molt de com podem comunicar-nos millor com a empresa de manera interna i externa usant un llenguatge amb perspectiva de gènere que afavoreixi la igualtat dins i fora d'ella.

Per herència lingüística i costum a vegades, no utilitzem el llenguatge de manera inclusiva per a dirigir-nos per igual a homes i dones. Per tant, fem un ús sexista del llenguatge discriminant a la meitat de la població que no es veu reflectit de manera gramatical en la manera de parlar o d'escriure. En el cas del castellà és freqüent veure com determinades expressions o frases es construeixen usant únicament el masculí plural per a agrupar diferents persones, sense importar si són homes o dones.

A Àuriafil trobem diferents documents pensats i dissenyats per fer comunicacions concretes, com ara l'imprès per sol·licitar mesures de conciliació o el de comunicat intern però no tenen Pla de Comunicació.

També tenen canals de comunicació com ara el correu electrònic, el butlletí d'Àuria Grup, xarxa digital, la intranet, circulars i sobretot, els documents i plans d'acollida. Fins i tot compten amb un imprès per detallar tota la informació i documents inicials per a les noves incorporacions del que s'ha fet entrega.

A la majoria de documents trobem una simultaneïtat entre l'ús del masculí genèric i el desdoblament home/dona o treballador/ treballadora.



àuriafil Fundació per la Inclusió Laboral	Fitxa Descripció Lloc de Treball	

LLOC DE TREBALL	*OPERARI*
DEPARTAMENT	*Industrial*
SECCIÓ	*Industrial/ Producció*

Fitxa de descripció de lloc de treball. OPERARI

1) La formació de l'AC es pot dividir en:
   - *FORMACIÓ PER NECESSITATS DEL LLOC DE TREBALL*: La Direcció de cada Departament o Caps d'Àrea / Secció valoraran la necessitat de formació de cada treballador/a respecte el seu lloc de treball conjuntament amb RRHH i es farà la proposta de la formació més adient **Necessitats Formació Departament (IMP-1901).**
   - *FORMACIÓ PER SOL·LICITUD DELS USUARIS*: Els usuaris fan la petició al seu Cap de Secció/Dept. d'aquella formació que trobin interessant per millorar en el seu treball diari a partir del l'imprès **Sol·licitud Individual de Formació - Resolució (IMP-1900)**. La Direcció de Departament traspassa la petició a RRHH, des de on es realitza la **Valoració de la Sol·licitud (IMP-1906)** conjuntament amb la Direcció de Departament. El Responsable de Formació entrega resposta a la persona interessada mitjançant el mateix document **Sol·licitud Individual de Formació - Resolució (IMP-1900).**
   - *FORMACIÓ NOVES INCORPORACIONS*: veure **IT-IN-31 Procés d'acollida**

2) Les accions que surtin aprovades per l'equip directiu s'inclouen al **Pla de Formació (IMP-1902)**, del qual es realitza un seguiment 2 cops a l'any.
   En aquest imprès es recullen les demandes aprovades de formació i classificades segons el tipus i el departament sol·licitant. Paral·lelament es complimenta el **Pressupost del Pla de Formació (IMP-1902).**
   La Responsable de Formació elabora un document de presentació del Pla de Formació explicant les demandes i necessitats detectades i el contingut final del Pla. També s'especifica el pressupost i els indicadors per assolir els objectius marcats al Pla.

3) Per acceptar una sol·licitud de formació, el Cap del Departament afectat juntament amb i el Director d'Administració (sempre que la formació impliqui un cost) valoraran tots aquests aspectes, i aprovaran la sol·licitud mitjançant la signatura o check al programa Auria Soft. S'informarà de cada sol·licitud a la Direcció de RRHH.

Formació

En aquest sentit, s'observa la voluntat de constituir un llenguatge inclusiu però no hi ha una uniformitat en la redacció. Així mateix, no es disposa de una guia de llenguatge inclusiu y no s'han realitzat formacions en la matèria.

D'altra banda, les imatges analitzades de la web i de la documentació adjunta són equilibrades en la representació de dones i homes.

Tot i que les imatges d'acompanyament estan vinculades a dones. Cal recordar que aquesta figura és un lloc de treball feminitzat en el mercat, i el fet

de mostrar imatges de forma majoritària a les dones reprodueix la idea de divisió sexual del treball.

Com s'ha mostrat anteriorment, la jardineria és un àmbit masculinitzat dins de l'organització, tot i això es mostra un equilibri de dones i homes en la representació.

D'altra banda, també es mostren imatges neutres, impersonals on no s'adverteix el gènere de la persona:

Segons informacions derivades de les entrevistes realitzades a persones d'interès, la comunicació és fluida, tant per correu com presencialment.

ÀREES DE MILLORA
- Es detecta llenguatge androcèntric
- No es disposa de una guia de llenguatge inclusiu/ política expressa de comunicació des de perspectiva de gènere
- No s'han realitzat formacions en llenguatge inclusiu
- Es reprodueix la feminització de les figures d'acompanyament.

3.8 EIX 8 PREVENCIÓ I ABORDATGE DE LES SITUACIONS D'ASSETJAMENT LABORAL

QUÈ S'ANALITZA	
Procediment per a la prevenció i per donar curs a les denúncies d'assetjament laboral	*Existència de documentació específica (protocol de prevenció de l'assetjament)*
Medis que s'utilitzen	*Canals existents per al seu tractament*
Procediment establert	*Procediment d'intervenció* *Persones de referència* *Comunicació a la plantilla*
Sensibilització i prevenció de l'assetjament laboral	*Formació i sensibilització en pautes d'actuació*

En aquest eix analitzarem les qüestions i els documents relatius a la prevenció i abordatge de les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe a l'àmbit laboral i com s'emmarca en la legislació actual, concretament en la Llei orgànica 3/2007.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, es pren com a referència per la prohibició explícita l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com definint aquestes conductes (articles 7, 8, 48 i 62).

L'article 48 de la citada llei, estableix que les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i establir processos de resolució de les denúncies o reclamacions que puguin formular qui hagin estat objecte d'aquest, havent de negociar-se amb la representació legal de les persones treballadores les mesures que s'implantin.

L'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral ha de ser entès com una manifestació més de discriminació, ja que contribueix a un manteniment de la desigualtat en el mercat de treball. L'assetjament sexual suposa la vulneració de drets fonamentals de les persones, com són el dret a la dignitat, a la intimitat, a la llibertat sexual, a la no discriminació per raó de sexe, a la salut i a la seguretat en el treball. A través del desenvolupament d'un protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, les diferents organitzacions en l'àmbit laboral deixen expressa constància de la seva intenció d'adoptar, en el marc de les

seves responsabilitats, quantes mesures siguin necessàries per a impulsar un ambient de treball lliure d'assetjament, no permetent ni consentint conductes d'aquesta naturalesa.

Per a fer efectives aquestes polítiques de prevenció i actuació és necessari que existeixi un compromís per part de la Direcció de l'empresa, de les persones que conformen la Comissió d'Igualtat, de la RLT i de totes les persones treballadores. De fet, l'article 48 estableix l'obligació de negociar amb la RLT les mesures en matèria de prevenció sexual i per raó de sexe.

En Àuriafil s'ha elaborat un Protocol que estipula un procediment per prevenir i donar curs a les possibles comunicacions i denúncies que es poden donar, i que deixa patent el compromís de la Fundació amb l'objectiu d'aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones.

Aquest Protocol forma part, com a annex, del Reglament de Règim Intern de la cooperativa i compta amb l'aprovació de l'Assemblea General, per tal de possibilitar al màxim el seu coneixement i la seva aplicació i perquè esdevingui una eina fonamental en els objectius de la cooperativa.

És d'aplicació tant a les persones sòcies com a les persones treballadores de TALLER ÀURIA SCCL., i es fa extensiu a totes les altres cooperatives, fundacions, entitats o empreses participants o promogudes per TALLER ÀURIA SCCL. El contingut del protocol és d'obligat compliment, i va entrar en vigor a partir de la seva aprovació en 2010.

La difusió del Protocol està contemplada en el mateix document on estipula els llocs de difusió i els objectius d'aquesta:

- *Informació al tauler d'anuncis.*
- *Informació a la «newsletter" o intranet.*
- *Informació a la pàgina o espai web.*
- *Informació al comitè de la cooperativa i en les reunions de les persones sòcies i treballadores de qualsevol mena.*
- *Informació personal a totes les persones associades, socis/sòcies treballadors/es i a totes les persones treballadores.*

Els objectius d'aquestes eines comunicatives són:

- *Crear i difondre, a tots els àmbits de l'entitat/empresa, eines informatives que fomentin la sensibilització.*
- *Mantenir la fluïdesa en els canals de comunicació a tots els nivells i amb especial atenció als grups d'especial atenció o dificultat.*
- *Fer, de la prevenció, un element transversal i integrador de tot el document.*

Tot i que al document trobem aquestes iniciatives de difusió i els seus objectius; de les entrevistes es desprèn un desconeixement del document per part de la plantilla que no coneix la seva existència, ni on està disponible. Tampoc s'especifica al document quines són les persones referents i les seves dades de contacte. S'ha conformat un Consell Assessor que consta de 6 persones en representació de l'empresa i de la RLT i que és paritari en representació de dones i homes, però no diu qui són, ni on trobar-les.

Respecte al procediment que descriu el document, parla de via interna i via externa, però dins de la via interna diferencien en dos tipus de procediment, el primer per "queixes" basat en la mediació informal i un segon per "denúncies" basat en una d'investigació. En aquest sentit és necessari fer un repàs de conceptes bàsics per tal de diferenciar un conflicte, que es pot resoldre mitjançant una mediació, d'un delicte com és l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

- **Presa de decisions. Resolució**:

La persona, persones o òrgan específic que assumeix la instrucció haurà d'elaborar un informe escrit per a la persona o l'òrgan específic encarregat de resoldre on expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe o d'assetjament psicològic, moral i de conductes discriminatòries. Si els fets es qualifiquen com a tals, s'haurà de decidir:

- Les sancions i altres mesures.
- Les compensacions a la persona que ha patit assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe o l'assetjament psicològic, moral i de conductes discriminatòries.

En aquest punt cal especificar que l'informe de resolució es deriva a la direcció del centre on emetrà les sancions pertinents, com que l'informe s'estima com a vinculant.

Per últim, segons la llei catalana 17/2015, en l'article 32.2E, estableix:

Establir, prenent com a referència les recomanacions elaborades per la Comissió d'Igualtat i Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals, mecanismes que permetin de donar resposta a les denúncies i reclamacions per assetjament sexual o per raó de sexe, amb l'objectiu de garantir que les empreses compleixin el protocol per a la prevenció i l'abordatge d'aquests d'assetjaments. En aquest tipus de denúncies i reclamacions, cal aplicar el principi d'inversió de la càrrega de la prova, segons el qual quan la part actora o interessada al·legui aquest tipus d'assetjament i n'aporti indicis fonamentats, correspon a la part demandada, o a qui s'imputi l'assetjament, l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, suficientment provada, de les mesures adoptades i de llur proporcionalitat.

Per tant, s'ha d'incloure la inversió de la càrrega de la prova com a forma de resolució dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe. Tampoc s'estableixen quins són els terminis de duració de cada fase ni les metodologies de seguiment i avaluació de les mesures preventives, així com els períodes de reunió de la comissió d'assetjament.

Tot i que tenim constància de què s'han impartit formacions en matèria d'igualtat, no s'han realitzat formacions específiques sobre la problemàtica de l'assetjament i la violència masclista. Tampoc si s'han dut a terme altres accions de sensibilització i prevenció.

Pel que fa als possibles casos d'assetjament a Àuriafil, tenim constància de què han succeït casos entre persones treballadores però fora de l'horari laboral. Tot i això, s'ha fet seguiment i acompanyament a les persones que han estat víctimes. Amb elles es treballa l'assertivitat i la capacitat de prendre decisions . Recordem que l'assetjament sexual i per raó de sexe és extrapolable en horaris fora de l'àmbit laboral, si existeix una relació laboral entre les parts.

Altres informacions qualitatives deixen constància de què sí que existeixen comentaris i bromes sexistes i que hi ha persones que els hi molesta.

ÀREES DE MILLORA
- No s'especifiquen cadascuna de les fases de la resolució interna de forma específica
- No s'especifiquen les medes preventives concretes
- No s'establen sistemes de seguiment i avaluació de les mesures preventives
- Es contempla la mediació com a forma de resolució
- Es detecta desconeixement del protocol i el seu contingut
- No s'especifiquen les persones de referència
- No s'han impartit formacions en assetjament sexual i per raó de sexe
- No s'especifica la inversió de la càrrega de la prova

2020-2024

PLA D'IGUALTAT

àuriafil

Fundació per la Inclusió Laboral

1. INTRODUCCIÓ

Específicament, en referència als plans d'igualtat d'oportunitats (en endavant, PIO), la Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes preveu en l'article 46 la definició del concepte i el contingut d'aquests:

1. Els Plans d'Igualtat de les empreses són un conjunt endreçat de mesures, adoptades després de fer una diagnosi de situació, que tendeixen a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes, i eliminar la discriminació per raó de sexe.
2. Els PIO contindran un conjunt ordenats de mesures avaluables dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes.

Un cop assolit el compromís per part de l'empresa per a implementar les mesures d'igualtat en l'empresa, es constitueix una Comissió Negociadora del PIO – Comitè d'Igualtat. Aquesta comissió s'encarrega d'implementar i avaluar les mesures propostes durant aquest pla en un rang de temps de 3-4 anys.

Per a poder dissenyar un pla de mesures, s'elaborarà una diagnosi prèvia en la qual es recollirà informació necessària per a l'organització. Amb aquesta finalitat s'utilitzen tant metodologies quantitatives com qualitatives.

- Les metodologies qualitatives fan referència a les entrevistes, documentació interna de l'empresa, treball previ en igualtat, anàlisi de la pàgina web i imatge corporativa, entre d'altres.
- Les quantitatives són aquelles dades proporcionades per l'empresa, recollides en un moment concret per a conèixer la situació dels diferents col·lectius de l'empresa, i del conjunt en general.

Un cop recollides i analitzades les dades proporcionades, es realitza una anàlisi general i específic de les condicions d'igualtat, creant la diagnosi negociada. Els objectes de la diagnosi són els següents:

- Proporcionar informació sobre les característiques i necessitats de la plantilla.

- Identificar l'existència de discriminacions, directes o indirectes, per raó de gènere.
- Servir de base per a establir les prioritats, definir objectius i accions del PIO.

En conseqüència, es crea un pla de mesures, definit com un conjunt d'objectius generals i específics, accions i indicadors d'avaluació que la Comissió del pla haurà d'implementar i avaluar durant els pròxims 3-4 anys.

Un cop implementades i avaluades les mesures, s'haurà de realitzar una avaluació conjunta del PIO, a partir dels objectius concrets, estratègies i pràctiques proposades.

2. RESULTATS DE LA DIAGNOSI

Eix 1 Característiques de la plantilla

ÀREES DE MILLORA
- Lleugera superioritat d'homes en nombre en la composició general de la plantilla
- Sobrerepresentació dels homes en el col·lectiu de persones amb una edat de 25 a 39 anys

- Major nombre d'homes amb certificat de disminució
- Es detecta segregació vertical
- Es detecta segregació horitzontal

Eix 2 Selecció, promoció i desenvolupament laboral

ÀREES DE MILLORA
- No es detecta una política d'igualtat en els processos de selecció i promoció
- Es detecta l'ús del llenguatge androcèntric en les ofertes de feina
- Les persones que participen en procés de selecció i promoció no han rebut formació en perspectiva de gènere

Eix 3 Condicions laborals

ÀREES DE MILLORA
- Els homes presenten més tipologies contractuals indefinides ordinàries
- Lleugera superioritat en nombre d'homes a jornada completa
- Es detecta nombroses baixes
- Feminització de les baixes laborals
- No hi ha PRL des de perspectiva de gènere
- No es detecta avaluació de riscos psicosocials

Eix 4 Formació

ÀREES DE MILLORA
- Els homes han rebut més formació que les dones

- No existeix un catàleg formatiu

Eix 5 Retribució

ÀREES DE MILLORA
- Es detecta bretxa salarial
- Es detecta bretxa salarial per categories
- Bretxa salarial en el departament d'administració superior al 25%.
- Bretxa salarial en jornades completes

Eix 6 Conciliació personal, familiar i laboral

ÀREES DE MILLORA
- No s'inclou la perspectiva de gènere en la PRL
- No ses realitza una avaluació de les mesures de conciliació des de perspectiva de gènere/ segregat per sexe
- Els homes presenten una mitjana major de descendència

Eix 7 Ús no discriminatori del llenguatge

ÀREES DE MILLORA
- Es detecta llenguatge androcèntric
- No es disposa de una guia de llenguatge inclusiu/ política expressa de comunicació des de perspectiva de gènere
- No s'han realitzat formacions en llenguatge inclusiu
- Es reprodueix la feminització de les figures d'acompanyament.

Eix 8 Prevenció i abordatge de les situacions d'assetjament laboral

ÀREES DE MILLORA
- No s'especifiquen cadascuna de les fases de la resolució interna de forma específica
- No s'especifiquen les medes preventives concretes
- No s'establen sistemes de seguiment i avaluació de les mesures preventives
- Es contempla la mediació com a forma de resolució
- Es detecta desconeixement del protocol i el seu contingut
- No s'especifiquen les persones de referència
- No s'han impartit formacions en assetjament sexual i per raó de sexe
- No s'especifica la inversió de la càrrega de la prova

Pla de mesures

A partir dels resultats obtinguts en la diagnosi, s'analitza el grau del principi d'igualtat incorporat, detectant les àrees de millora per a poder intervenir sobre ells.

En aquesta fase es defineixen les mesures a implementar, que han de ser facilitades a la plantilla, i es planifica la temporalitat de les accions, les persones responsables i els mecanismes de seguiment i avaluació.

3. DISSENY D'ACCIONS DEL PLA D'IGUALTAT

EIX	OBJECTIU	ACCIÓ
EIX 1 CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA	Garantir una composició equilibrada de la plantilla	Promoure l'accés de dones en posicions de responsabilitat.
		Promoure el sexe infrarepresentat davant dues candidatures d'igual mèrits i capacitats.
		Revisar la valoració de llocs de treball des de perspectiva de gènere
EIX 2 SELECCIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT LABORAL	Garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes en les ofertes d'ocupació i en el sistema de selecció i contractació.	Formar des de perspectiva de gènere a les persones que participen en el procés de selecció i contractació.
		Revisar l'ús del llenguatge inclusiu en tots els documents necessaris per a la selecció: oferta laboral, definicions de llocs de treball, entrevista, etc.
EIX 3 CONDICIONS LABORALS	Garantir un espai de treball segur i saludable	Revisar la PRL des de perspectiva de gènere

EIX 4 FORMACIÓ	Reduir o eliminar les barreres que existeixin per a accedir a la formació, tenint en compte especialment el gènere	Incloure una bústia de suggeriments per a avaluar les formacions existents
	Revertir la segregació vertical detectada en l'empresa.	Formació tècnica a dones amb interès a assumir noves funcions i accedir a categories professionals masculinitzades
EIX 6 CONCILIACIÓ PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	Conèixer els diferents usos que fan homes i dones dels permisos de conciliació	Realització d'un seguiment anual sobre l'ús de les mesures de conciliació i sistematitzar la seva recollida.
EIX 7 ÚS NO DISCRIMINATORI DEL LLENGUATGE	Difondre l'ús d'un llenguatge inclusiu i una imatge de dones i homes que no reprodueixi estereotips de gènere.	Revisar el llenguatge utilitzat a tota la documentació, processos, formacions, estudis, etc. de l'empresa (tant interna com externa).
		Formar a la plantilla en llenguatge inclusiu i comunicació no sexista
		Sistematitzar la difusió de documents relatius a la igualtat.
EIX 8 PREVENCIÓ I ABORDATGE DE LES	Garantir un espai segur i lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe	Introduir la perspectiva de gènere a les polítiques de PRL

SITUACIONS D'ASSETJAMENT LABORAL		Revisió del protocol conceptes, definicions, processos per tal d'assegurar la seva efectivitat.
		Formació, prevenció i sensibilització sobre l'assetjament laboral

4. DESCRIPCIÓ I FITXES DE SEGUIMENT DE LES ACCIONS

Mesura	1 Promoure l'accés de dones en posicions de responsabilitat. 2. Promoure el sexe infrarepresentat davant dues candidatures d'igual mèrits i capacitats.		
Objectiu general	Garantir una composició equilibrada en la plantilla	**Objectiu específic**	Revertir la segregació vertical i horitzontal
Responsable Comissió Igualtat		**Àmbit**	Característiques de la plantilla
A qui va dirigit?	A les dones de la plantilla/ sexe infrarepresentat	**Responsable implementació**	Raquel Trasobares / Marta Custey
Temporalitat	Continuat	**Pressupost**	
Indicador		**Seguiment/Resultat**	
¿S'ha promogut l'accés de dones a posicions de responsabilitat?		Sí/No	

	Adjuntar accions de promoció
¿S'ha formalitzat accions positives?	Sí/No
	Adjuntar inclusió de les accions positives en el procés de promoció.
Hi ha hagut un impacte en l'augment de dones en posicions de responsabilitat?	Sí/No
	Adjuntar comparativa de dades de Nombre de dones en llocs de responsabilitat a principi d'any i a final d'any, i percentatge ponderat (respecte al total de dones de la plantilla)
	Indicar contractacions de dones i homes indicant la categoria professional, en comparació a la composició de la categoria
	Nombre de descendència a càrrec, jornada, nivell d'estudis.

Mesura	3 Revisar la valoració de llocs de treball des de perspectiva de gènere		
Objectiu general	Garantir una composició equilibrada en la plantilla	**Objectiu específic**	Garantir la igualtat d'oportunitats
Responsable Comissió Igualtat		**Àmbit**	Característiques de la plantilla

A qui va dirigit?	Departament de gestió de persones	**Responsable implementació**	Raquel Trasobares
Temporalitat	Puntual	**Pressupost**	
Indicador		**Seguiment/Resultat**	
S'han revisat les valoracions de llocs de treball?		Sí/No	
		Nº d'adaptacions	
		Adjuntar noves valoracions	

Mesura	4 Formar des de perspectiva de gènere a les persones que participen en el procés de selecció i contractació.		
Objectiu general	Garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes en les ofertes d'ocupació i en el sistema de selecció i contractació.	**Objectiu específic**	Dotar d'eines a les persones que participen en el procés de selecció per a garantir la igualtat d'oportunitats
Responsable Comissió Igualtat		**Àmbit**	Selecció, promoció i desenvolupament laboral

A qui va dirigit?	A gestió de personal i comandaments	**Responsable implementació**	Raquel Trasobares
Temporalitat	Anual	**Pressupost**	
Indicador		**Seguiment/Resultat**	
S'ha format a les persones que participen en el procés de selecció?		Sí/No	
		Nombre de dones i homes que han participat en els cursos formatius, respecte al Nombre de dones i homes que participen en el procés de selecció.	
		Nombre d'hores lectives	
		Nombre de cursos	
		Avaluació dels cursos realitzats/ Enquestes de satisfacció	

Mesura	5 Revisar l'ús del llenguatge inclusiu en tots els documents necessaris per a la selecció: oferta laboral, definicions de llocs de treball, entrevista, etc.

Objectiu general	Garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes en les ofertes d'ocupació i en el sistema de selecció i contractació.	**Objectiu específic**	Garantir un sistema de reclutament de personal lliure de baixos de gènere.
Responsable Comissió Igualtat		**Àmbit**	Selecció, promoció i desenvolupament laboral
A qui va dirigit?	Gestió de persones/ persones encarregades de la comunicació	**Responsable implementació**	Raquel Trasobares/ Marta Custey
Temporalitat	Puntual	**Pressupost**	
Indicador		**Seguiment/Resultat**	
S'ha revisat el llenguatge?		Sí/No	
		Mostrar exemple de canvis	

Mesura	6 Revisar de forma integral la PRL des de perspectiva de gènere		
Responsable Comissió Igualtat		**Àmbit**	Condicions laborals

A qui va dirigit?	Gestió de personal	**Responsable implementació**	Marta Pelfort
Temporalitat	Puntual	**Pressupost**	

Indicador	**Seguiment/Resultat**
S'ha revisat la PRL des de perspectiva de gènere?	Sí/No
	Adjuntar canvis
S'ha inclòs a les dones embarassades i la lactància en la PRL?	Sí/No
	Adjuntar exemple de descripció de riscos laborals per lloc de treball
	Adjuntar canvis
	Indicar vies de comunicació
S'ha format sobre els nous canvis?	Sí/No
	Adjuntar formació
	Nombre d'hores de formació
	Nombre de persones participants segregat per sexe

Mesura	7. Incloure una bústia de suggeriments per a avaluar les formacions existents		
Objectiu general	Reduir o eliminar les barreres que existeixin per a accedir a la formació, tenint en compte especialment el gènere	**Objectiu específic**	Millorar les detecció de necessitats formatives.
Responsable Comissió Igualtat		**Àmbit**	Formació
A qui va dirigit?	Departament de gestió de persones	**Responsable implementació**	Raquel Trasobares
Temporalitat	Puntual	**Pressupost**	
Indicador		**Seguiment/Resultat**	
S'ha constituït la bústia de suggeriments?		Sí/No	
S'ha fet difusió de la bústia i del seu objecte i ús?		Si/No	
		Indicar vies de comunicació	

Mesura	8 Formació tècnica a dones amb interès a assumir noves funcions i accedir a categories professionals masculinitzades		
Objectiu general	Revertir la segregació vertical detectada en l'empresa.	**Objectiu específic**	Garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes.
Responsable Comissió Igualtat		**Àmbit**	Formació
A qui va dirigit?	Gestió de persones	**Responsable implementació**	Raquel Trasobares
Temporalitat	Puntual	**Pressupost**	
Indicador		**Seguiment/Resultat**	
S'han fet les formacions?		Sí/No	
		Nombre de cursos	
		Hores de formació	
		Nombre de dones que han assistit.	
		Nombre de dones que hagin realitzat una mobilitat ascendent o horitzontal.	

Mesura	9 Realització d'un seguiment anual sobre l'ús de les mesures de conciliació i sistematitzar la seva recollida.		
Objectiu general	Conèixer els diferents usos que fan homes i dones dels permisos de conciliació	**Objectiu específic**	Afavorir la utilització de les mesures de conciliació i coresponsabilitat disponibles
Responsable Comissió Igualtat		**Àmbit**	Conciliació personal, familiar i laboral
A qui va dirigit?	Gestió de personal	**Responsable implementació**	Raquel Trasobares
Temporalitat	Continuat	**Pressupost**	

Indicador	**Seguiment/Resultat**
S'ha creat un sistema de seguiment?	Sí/No
	Adjuntar procés de seguiment
	Adjuntar resultats
Es recullen dades de sol·licitud, acceptació i denegació de mesures de conciliació?	Sí/No
	Adjuntar dades segregades per sexe
S'han dut a terme propostes de millora segons els resultats?	Sí/No

	Adjuntar propostes
S'ha divulgat una enquesta d'opinió/satisfacció a la plantilla sobre les mesures de conciliació?	Si/No
	Adjuntar enquesta
	Adjuntar resultats

Mesura	10 Revisar el llenguatge utilitzat a tota la documentació, processos, formacions, estudis, etc. de l'empresa (tant interna com externa).		
Objectiu general	Difondre l'ús d'un llenguatge inclusiu i una imatge de dones i homes que no reprodueixi estereotips de gènere.	**Objectiu específic**	Ús no discriminatori del llenguatge
Responsable Comissió Igualtat		**Àmbit**	Millorar la imatge de la Fundació mitjançant una imatge i un llenguatge inclusiu.
A qui va dirigit?	Gestió de persones/ responsable de comunicació	**Responsable implementació**	Raquel Trasobares
Temporalitat	Puntual	**Pressupost**	

Indicador	Seguiment/Resultat
S'ha revisat el llenguatge?	Sí/No
	Nombre de documents que han estat canviats. Mostrar exemple de canvis

Mesura	11 Formar/ sensibilitzar a la plantilla sobre el llenguatge inclusiu i comunicació no sexista		
Objectiu general	Difondre l'ús d'un llenguatge inclusiu i una imatge de dones i homes que no reprodueixi estereotips de gènere.	**Objectiu específic**	Donar eines per fer un ús inclusiu del llenguatge.
Responsable Comissió Igualtat		**Àmbit**	Ús no discriminatori del llenguatge
A qui va dirigit?	A tota la plantilla	**Responsable implementació**	Raquel Trasobares
Temporalitat	Puntual	**Pressupost**	
Indicador		**Seguiment/Resultat**	
S'ha creat la guia?		Sí/No	
		Adjuntar	
S'ha fet difusió?		Sí/No	
		Adjuntar comunicat	
		Adjuntar vies de difusió	
S'ha fet formació del llenguatge inclusiu?		Sí/No	

	Nombre de cursos
	Nombre de participants segregat per sexe i categoria professional
	Avaluació/ enquesta de satisfacció

Mesura	12 Sistematitzar la difusió de documents relatius a la igualtat.		
Objectiu general	Difondre l'ús d'un llenguatge inclusiu i una imatge de dones i homes que no reprodueixi estereotips de gènere.	**Objectiu específic**	Millorar la imatge de la Fundació mitjançant una imatge i un llenguatge inclusiu.
Responsable Comissió Igualtat		**Àmbit**	Ús no discriminatori del llenguatge
A qui va dirigit?	Departament de gestió de persones	**Responsable implementació**	Raquel Trasobares
Temporalitat	Puntual	**Pressupost**	
Indicador		**Seguiment/Resultat**	
S'ha elaborat el itinerari de difusió?		Sí/No	

Quins canals de documentació? .	Indicar punts de difusió.
	Indicar periodicitat de les difusions

Mesura	13 Introduir la perspectiva de gènere a les polítiques de PRL		
Objectiu general	Garantir un espai segur i lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe.	**Objectiu específic**	Garantir i prevenir l'assetjament sexual i/o per raó de sexe en l'àmbit laboral.
Responsable Comissió Igualtat		**Àmbit**	Prevenció i abordatge de les situacions d'assetjament laboral.
A qui va dirigit?	A tota la plantilla	**Responsable implementació**	Marta Pelfort
Temporalitat	Puntual	**Pressupost**	
Indicador		**Seguiment/Resultat**	
S'ha introduït la perspectiva de gènere a les polítiques de PRL?		Sí/No	
S'ha inclòs l'assetjament sexual i per raó de sexe en la PRL?		Adjuntar canvis	
		Especificar vies de comunicació	

Mesura	14 Revisió del protocol conceptes, definicions, processos per tal d'assegurar la seva efectivitat.		
Objectiu general	Millorar l'efectivitat del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.	**Objectiu específic**	Modificar el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe per tal de garantir la seva efectivitat.
Responsable Comissió Igualtat		**Àmbit**	Prevenció i abordatge de les situacions d'assetjament laboral
A qui va dirigit?	Gestió de personal/PRL/ persones de referència	**Responsable implementació**	Raquel Trasobares
Temporalitat	Puntual	**Pressupost**	
Indicador		**Seguiment/Resultat**	
S'han realitzat les modificacions?		Sí/No	
		Adjuntar	
S'ha comunicat els canvis a la plantilla?		Sí/No	
		Adjuntar comunicació	

	Especificar vies de comunicació

Mesura	15 Formació, prevenció i sensibilització sobre l'assetjament laboral		
Objectiu general	Sensibilitzar, formar i fer prevenció	**Objectiu específic**	Donar d'eines i coneixement de prevenció i d'actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.
Responsable Comissió Igualtat		**Àmbit**	Prevenció i abordatge de les situacions d'assetjament laboral
A qui va dirigit?	A tota la plantilla	**Responsable implementació**	Raquel Trasobares
Temporalitat	Puntual	**Pressupost**	
Indicador		**Seguiment/Resultat**	
S'ha fet la formació?		Sí/No	
		Nombre de cursos	
		Nombre d'assistència per sexe	
		Adjuntar continguts del curs	

	Resultats finals o informe d'avaluació de la formació.
Durant la formació han detectat que durant la seva experiència laboral han patit assetjament laboral o altres discriminacions?	Sí/No

5. CALENDARI DE TREBALL

Mesures per-2020	Gener	Febrer	Març	Abril	Maig	Juny	Juliol	Agost	Setembre	Octubre	Novembre	Desembre
Formar/ sensibilitzar a la plantilla sobre el llenguatge inclusiu i comunicació no sexista												
Revisar l'ús del llenguatge inclusiu en tots els documents necessaris per a la selecció: oferta laboral, definicions de llocs de treball, entrevista, etc.												
Mesures per-2021	**Gener**	**Febrer**	**Març**	**Abril**	**Maig**	**Juny**	**Juliol**	**Agost**	**Setembre**	**Octubre**	**Novembre**	**Desembre**
Revisar la valoració de llocs de treball des de perspectiva de gènere												
Formar des de perspectiva de gènere a les persones que												

participen en el procés de selecció i contractació.												
Revisar de forma integral la PRL des de perspectiva de gènere Introduir la perspectiva de gènere a les polítiques de PRL												
Realització d'un seguiment anual sobre l'ús de les mesures de conciliació i sistematitzar la seva recollida.												
Mesures per-2022	**Gener**	**Febrer**	**Març**	**Abril**	**Maig**	**Juny**	**Juliol**	**Agost**	**Setembre**	**Octubre**	**Novembre**	**Desembre**
Incloure una bústia de suggeriments per a avaluar les formacions existents												
Sistematitzar la difusió de documents relatius a la igualtat.												

Revisió del protocol conceptes, definicions, processos per tal d'assegurar la seva efectivitat.												
Mesures per-2023	**Gener**	**Febrer**	**Març**	**Abril**	**Maig**	**Juny**	**Juliol**	**Agost**	**Setembre**	**Octubre**	**Novembre**	**Desembre**
Formació tècnica a dones amb interès a assumir noves funcions i accedir a categories professionals masculinitzades												
Promoure el sexe infrarepresentat davant dues candidatures d'igual mèrits i capacitats												
Formació, prevenció i sensibilització sobre l'assetjament laboral												

6. IMPLEMENTACIÓ DE LES MESURES

És en aquesta fase quan es comencen a dur a terme les accions previstes en la fase anterior. L'organització té l'obligació de comunicar a la plantilla les actuacions que es duran a terme i el perquè, comptant amb la seva cooperació.

Com a recomanació s'indica la necessitat de realitzar informes periòdics de seguiment per a conèixer si els objectius s'estan o no complint. Aquest període d'execució té una durada de 4 anys.

7. AVALUACIÓ

Es tracta de comprovar els resultats obtinguts del Pla d'Igualtat.

Dins d'aquesta fase es valorarà en un informe final si els objectius establerts s'han complert o no, identificant les situacions que no s'han resolt i establint recomanacions per al desenvolupament de noves accions o línies de treball, valorant la possibilitat d'elaborar una nova diagnosi en el cas que s'haguessin produït alteracions estructurals o desviacions sobre l'assoliment dels objectius fixats, que així ho indiquessin.