PLA D'IGUALTAT

Març 2023

àuria
Fundació

ÍNDEX

1. Introducció 2
2. Compromís de la direcció 3
3. Marc legal i de referència 5
4. Característiques generals del pla 6
Glossari de termes 6
5. Àmbit d'aplicació i vigència 7
6. Diagnòstic 7
6.1. Dades bàsiques de la plantilla 8
6.2. Indicadors de mesures de conciliació 17
6.3. Indicadors d'absentisme 22
6.4. nivell d'estudis i desenvolupament professional 23
6.5. Enquesta de igualtat feta a la plantilla de la fundació 25
6.6. Auditoria retributiva 37
6.6.1. Anàlisi qualitativa 38
6.6.2. Anàlisi quantitativa 49
6.6.3. Altres possibles factors rellevants de la diferència retributiva 53
6.6.4. Conclusions 56
6.6.5. Pla d'acció auditoria retributiva 57
6.7. Àmbit de priorització del Pla 58
7. Objectius del pla 60
7.1. Objectius generals 60
7.2. Objectius específics 61
8. Accions a desenvolupar (objectius específics) 62
8.1. Mesures prioritàries 72
9. Cronograma del Pla d'Igualtat 73
Seguiment i Avaluació del Pla 75
10. Mecanismes de resolució de possibles conflictes 75
11. Aprovació del Pla 76
12. Annexos 77

1. INTRODUCCIÓ

Àuria grup som un conjunt d'entitats d'economia social que donem suport a les persones amb discapacitat intel·lectual, especials dificultats, risc d'exclusió o vulnerabilitat. Tenim l'objectiu de garantir la qualitat de vida, la participació social i la inserció laboral d'aquestes persones per aconseguir transformar la societat. Dissenyem programes de formació especialitzada, itineraris per a la incorporació al mercat de treball, serveis d'atenció diürna, ocupació terapèutica, acolliment residencial, serveis d'assistència domiciliària, serveis de lleure i voluntariat

Fundació Privada Àuria té la missió és la responsable de centralitzar tots els serveis i suports a les persones. Ofereix ocupació terapèutica, centre de dia, assistència tots els dies de l'any, acolliment residencial i programes d'assistència domiciliària, lleure, formació i voluntariat. Ho fa amb criteris d'innovació i amb la visió centrada en cadascuna de les persones que atén, de manera individualitzada.

La nostra raó de ser és la persona amb discapacitat, la seva promoció personal i social, i el seu repte, garantir la igualtat d'oportunitats per assegurar una qualitat de vida digna.

Els nostres objectius són:

a) L'atenció, assistència i promoció personal de les persones amb discapacitat.
b) Fomentar tot tipus d'activitats, serveis de suport i institucions de promoció i defensa de les persones amb risc d'exclusió social.
c) La promoció i el foment d'habitatges per a persones amb discapacitat així com la promoció d'activitats de lleure i oci per la seva integració social.
d) La sensibilització social i de les administracions públiques per aconseguir la igualtat d'oportunitats.

La pandèmia Covid va trasbalsar greument la nostra organització havent de reorganitzar equips professionals i serveis tenint en compte que el més important és la salut de les persones: les persones ateses, els familiars i els professionals. La pandèmia va tensar els nostres equips, la salut de les persones i ens va ocasionar pèrdues en tots els sentits, algunes d'elles irreparables. Ens ha costat un gran esforç recuperar l'alè per continuar sent referents en l'atenció de les persones, amb equips professionals excel·lents i esdevenint encara més una organització resilient i preparada per afrontar nous reptes.

Un cop superada aquesta etapa, la Fundació té la necessitat de construir i fer equips de treball més eficients, sense perdre de vista que a més de cuidar les persones ateses també cal cuidar als/les professionals de la pròpia entitat que són les persones cuidadores.

La Direcció de Fundació Privada Àuria, conscient de la necessitat de vetllar pel benestar i la igualtat de tracte de les persones integrants de l'entitat manifesta el seu compromís a fi de vetllar per l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, així com l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat real en el sí de l'organització.

Amb la constitució de la Comissió Paritària pel Pla d'Igualtat de Fundació Privada Àuria, formada per representants de la direcció de la Fundació, per representants de la RLT i per representants dels sindicats del territori, s'ha posat en marxa la revisió i elaboració d'un nou Pla d'Igualtat, incorporant les noves normatives i necessitats en matèria d'igualtat entre dones i homes. La Comissió va iniciar-se amb l'aportació d'un recull de dades sobre la composició de la plantilla per sexes, enquesta de clima laboral desagregada per gènere i per l'elaboració i valoració de l'auditoria retributiva.

Finalment, un cop aprovat el model de diagnòstic, aquest es converteix en el punt de partida bàsic per a determinar les àrees d'actuació sobre les quals haurà d'incidir el Pla d'Igualtat.

2. COMPROMÍS DE LA DIRECCIÓ

Fundació Privada Àuria vol declarar de nou el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, així com l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat real en el sí de la nostra organització, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra Política Corporativa i de Recursos Humans, d'acord amb la definició de dit principi que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, modificada pel Reial Decret Llei 6/2019, de 1 de març, de mesures urgents per la garantia de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el treball i la ocupació el qual disposa literalment que:

"*El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil*".

Aquesta definició ha estat posteriorment ratificada per la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya.

En tots i cada un dels àmbits en què es desenvolupa l'activitat d'aquesta entitat, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació, la prevenció i actuació front l'assetjament sexual y l'assetjament per raó de sexe, l'ús no discriminatori del llenguatge, la comunicació i la publicitat, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atenent de manera especial a la discriminació indirecta, la qual la definim tal i com disposa tant l'article 6.2 de la normativa estatal com l'article 2.l) de la norma catalana, anteriorment citades:

"*Es considerarà discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutre posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a altres persones de l'altre, a menys que dita disposició, criteri o pràctica puguin*

justificar-se objectivament en atenció a una finalitat llegítima i que els mitjans per assolir dita finalitat siguin necessaris i adequats".

Respecte a la comunicació, tant interna com externa, s'informarà de totes les decisions que s'adoptin a aquest respecte i es projectarà una imatge de la Fundació d'acord amb aquest principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Els principis enunciats es duran a la pràctica a través del foment de mesures d'igualtat o a través de la implantació d'un Pla d'Igualtat que suposin millores respecte a la situació present, arbitrant-se els corresponents sistemes de seguiment, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes a l'entitat i per extensió, en el conjunt de la societat.

Per a dur a terme aquest propòsit s'ha procedit a la renovació i actualització del antic pla d'igualtat de la Fundació Privada Àuria de l'any 2017, així com constituir la Comissió d'Igualtat formada per la representació legal dels nostres professionals i la representació de l'entitat amb la finalitat de realitzar el seguiment de tot aquest procés, el qual inclou el procés de diagnòstic, desenvolupament i avaluació de les mencionades mesures d'igualtat o Pla d'Igualtat.

A Igualada, 13 de març de 2023

Albert Piñol Coll

Representant Legal de la Fundació Privada Àuria.

3. MARC LEGAL I DE REFERÈNCIA

La igualtat entre homes i dones és un principi jurídic universal reconegut. La Unió europea el recull com a principi fonamental a partir del tractat d'Amsterdam del l'1 de Maig de 1977, considerant que la igualtat entre homes i dones i l'eliminació de les desigualtat és un objectiu transversal que s'ha d'integrar en totes les seves polítiques i accions i en les dels seus estats membres.

La Constitució Española de 1978, en el seu article 14, proclama el dret a la igualtat i la no discriminació per raó de sexe; i per la seva part, l'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure condicions perquè la igualtat de la persona i dels grups en els què s'integra sigui real i efectiva.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, dona ple reconeixement formal de la igualtat davant la llei.

La constatació que després de 13 d'anys de la publicació d'aquesta Llei les mesures de naturalesa fonamentalment promocional o de foment havien obtingut resultats discrets que no havien permès garantir l'efectivitat de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes va portar a la publicació del 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 a la feina i l'ocupació que va incorporar canvis significatius a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març. Entre altres, l'ampliació considerable del número d'empreses obligades a elaborar i aplicar un pla d'igualtat, precisions relatives al diagnòstic, determinant les matèries a analitzar, i al contingut del pla, establint els elements que havien d'integrar-ho, la creació d'un Registre de plans d'igualtat, mandat de desenvolupar a través d'un reglament l'abast i contingut del diagnòstic i, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat, així com les disposicions relatives a la constitució, característiques i condicions per a la inscripció i l'accés al Registre de plans d'igualtat.

El Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, de igualtat retributiva entre dones i homes, tenen com objectiu, per una banda donar compliment al mandat legal de desenvolupament reglamentari dels plans d'igualtat, així com el diagnòstic, incloses les obligacions de registre, dipòsit i accés, i establir mesures específiques per fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i la no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva, respectivament.

L'article 45.1 de la LOIEMH obliga a les empreses a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral i per això hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones.

Aquest Pla d'Igualtat entre homes i dones d'Àuria Fundació té com a finalitat donar compliment a la llei 3/2007. La igualtat de drets de les dones i homes han de ser, per tant, una prioritat en el Pla estratègic de la Fundació, tenint consideració de principi fonamental de les relacions laborals i de la gestió de les recursos humans.

4. CARACTERÍSTIQUES GENERALS DEL PLA

L'objecte del present pla és dotar dels instruments necessaris perquè la Fundació i els agents implicats en l'elaboració del pla corregeixin possibles situacions de discriminació o de desigualtat de tracte entre dones i homes que pugui existir de manera present o futura.

El present pla d'Igualtat serà una referència d'aplicació en la totalitat de tota la plantilla de persones treballadores i en totes les seves polítiques.

El present pla s'ha elaborat partint del diagnòstic, a partir del qual s'han establert els objectius generals i específics a assolir i les mesures per aconseguir els objectius així com sistemes per al seu seguiment i avaluació.

Pla d'Igualtat d'oportunitats. Conjunt ordenat de mesures adoptades després de fer una diagnosi de la situació, tendents a assolir en l' empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones i eliminar la discriminació per raó de sexe. Un pla d'igualtat és una estratègia empresarial destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes en el treball, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles que troben les dones per accedir a determinades professions i determinats llocs de treball en igualtat de condicions que els homes i promovent mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència, i el desenvolupament de la seva carrera professional, obtenint una participació equilibrada de dones i homes en totes les ocupacions i en tots els nivells de responsabilitat.

GLOSSARI DE TERMES

Per tal d'evitar possibles malentesos, a l'annex 5, fem glossari de termes necessaris per definir i entendre determinats conceptes referits en aquest pla o en possibles revisions presents o futures.

5. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA

El Pla d'Igualtat serà d'aplicació a tot Fundació Àuria i, per tant, engloba a la totalitat de la plantilla sense exclusions.

El Pla d'Igualtat, com a conjunt de mesures ordenades i orientades a assolir els objectius que es concreten en el mateix, entenent que, uns objectius podran ser assolits abans que altres, que l'entrada en vigor de les mesures concretes, sense alterar els terminis expressament marcats, pot ser diferent i progressiva, en principi la vigència vindrà determinada per l'assoliment consecutiu dels objectius, si ve el contingut haurà de ser revisat transcorreguts els quatre anys des de la seva signatura.

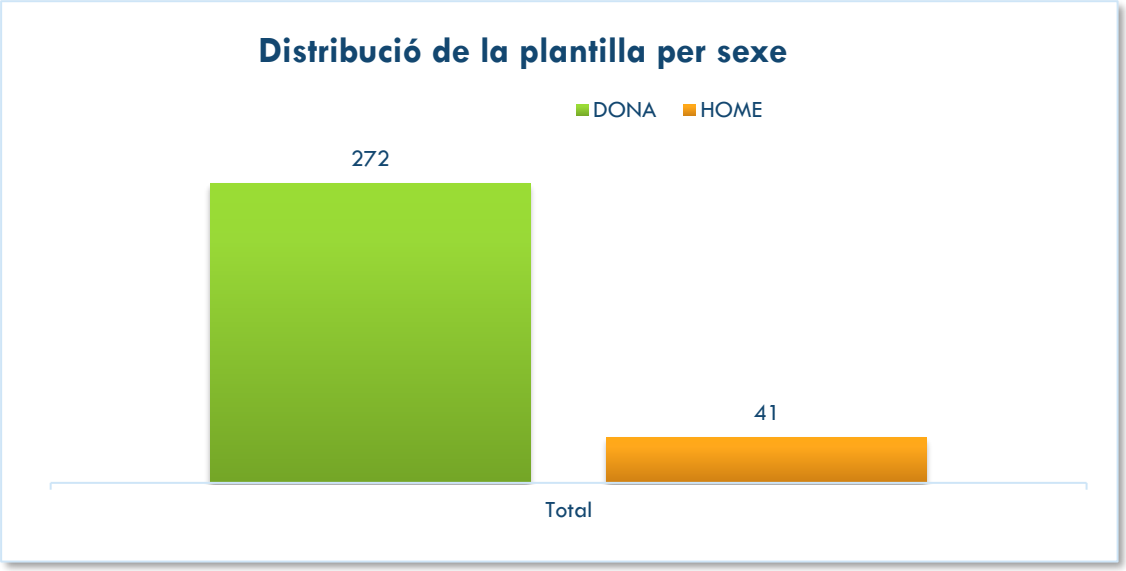
6. DIAGNÒSTIC

El diagnòstic s'ha realitzat d'acord als 9 àmbits d'anàlisi definits pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya que es consideren vertebradors de les polítiques d'igualtat d'oportunitats dintre de les empreses.

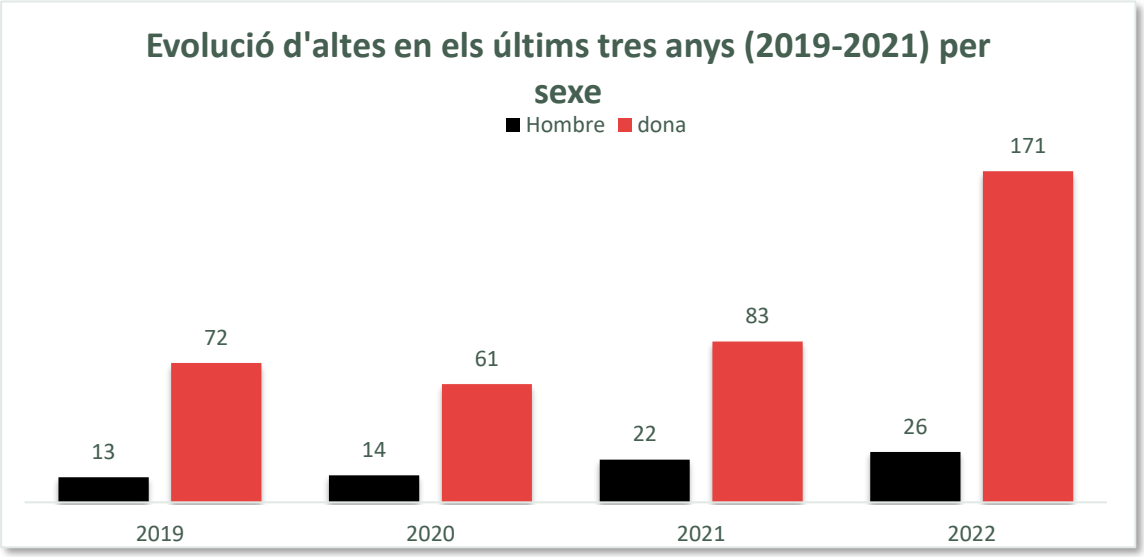
1. Procés de selecció i contractació.
2. Classificació professional.
3. Formació.
4. Promoció professional.
5. Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
6. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
7. Infrarepresentació femenina.
8. Retribucions.
9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

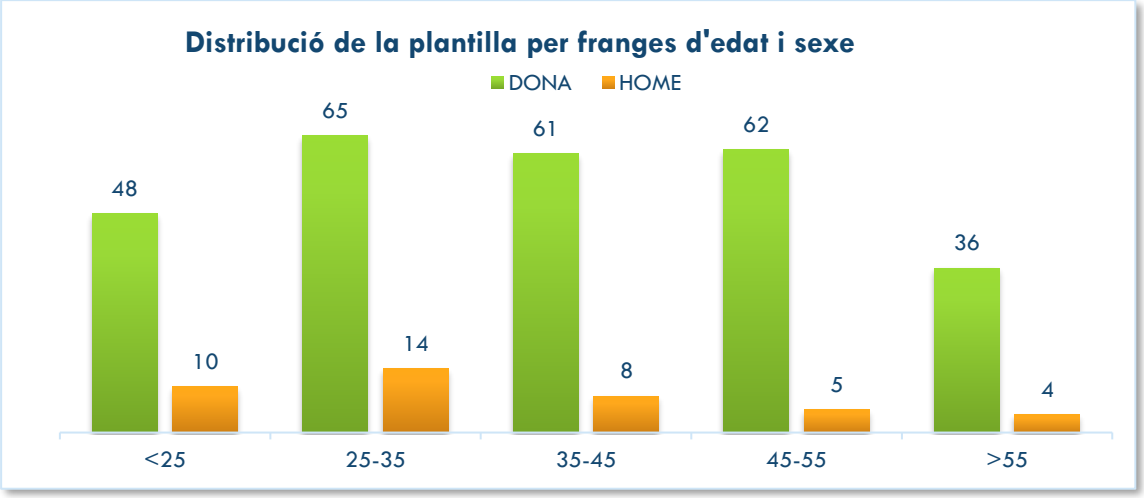
A continuació, detallem totes les dades desglossades per fer el diagnòstic.

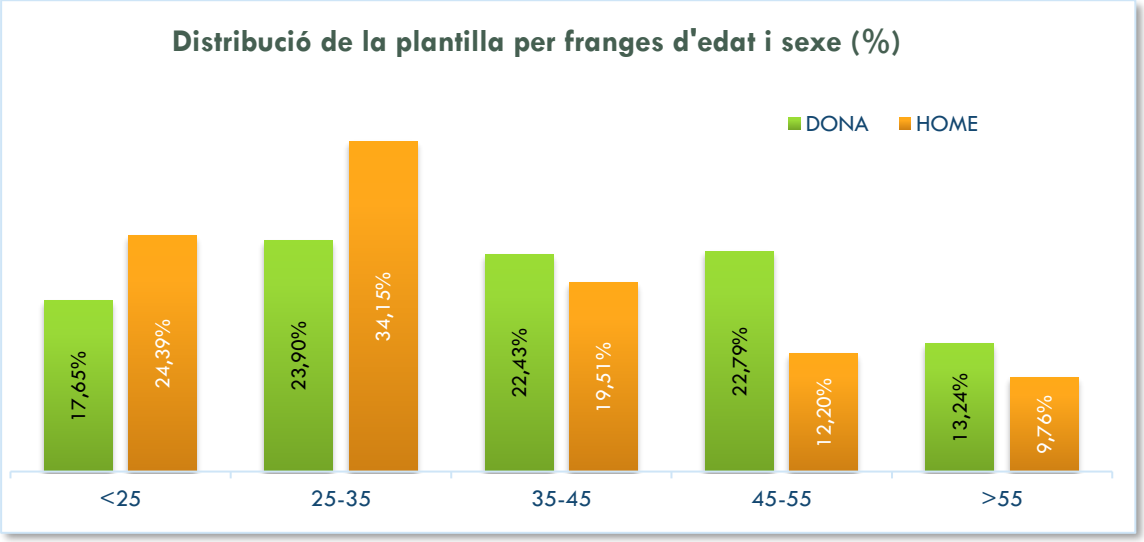
6.1. DADES BÀSIQUES DE LA PLANTILLA

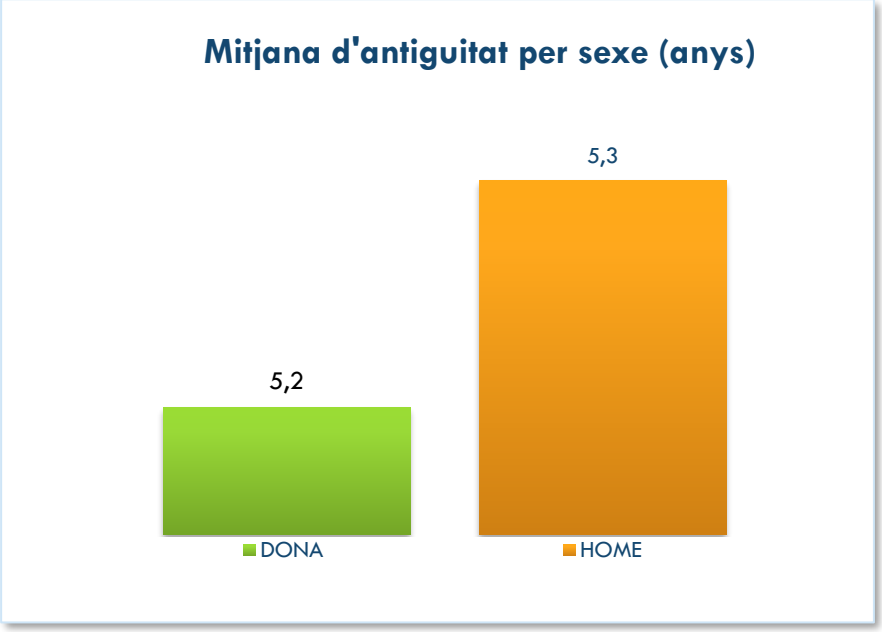


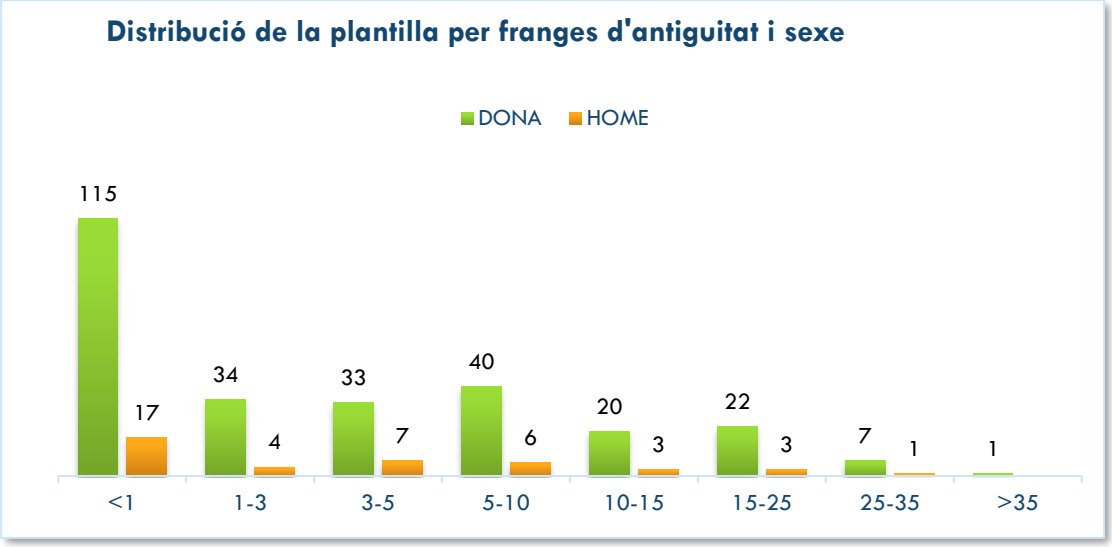
La plantilla de la Fundació a 31/12/2022 està formada per una plantilla de la qual el 87% són dones i el 13% són homes. Aquesta distribució marca la tendència de totes les analítiques detallades a continuació.

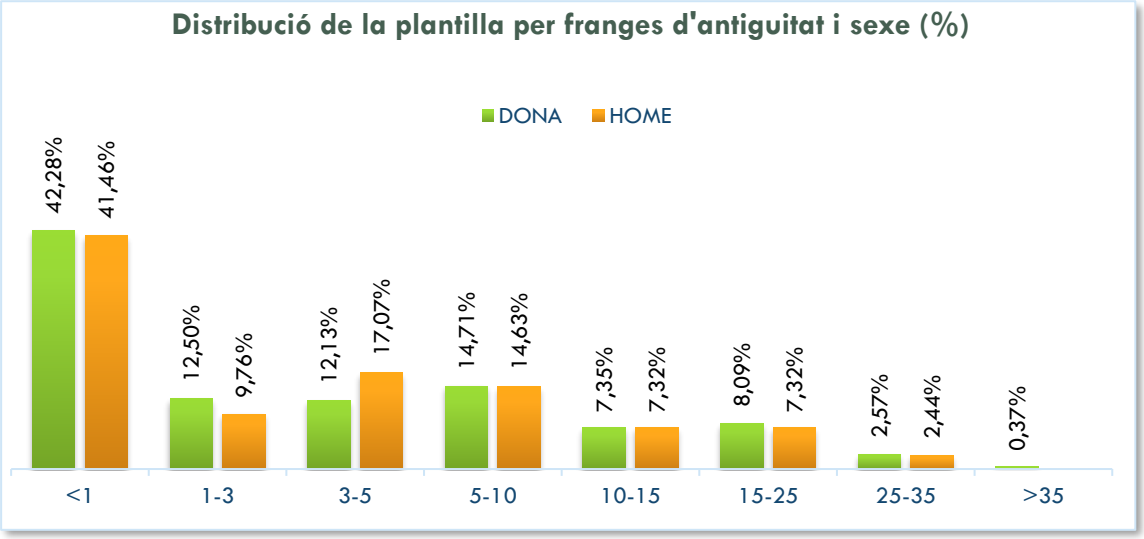


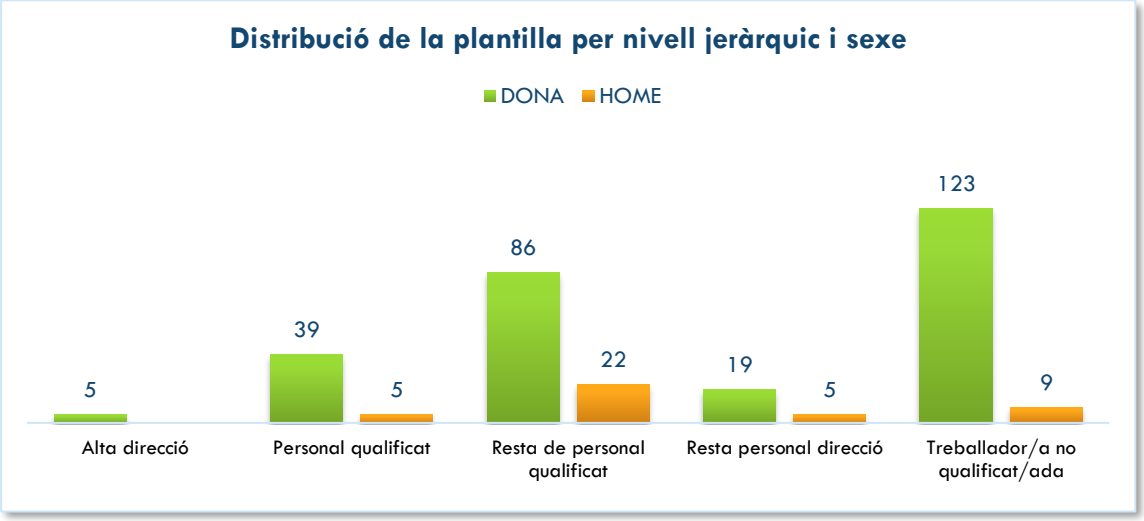

Distribució de la plantilla per franges d'edat i sexe
DONA
HOME
48
10
65
14
61
8
62
5
36
4
<25
25-35
35-45
45-55
>55

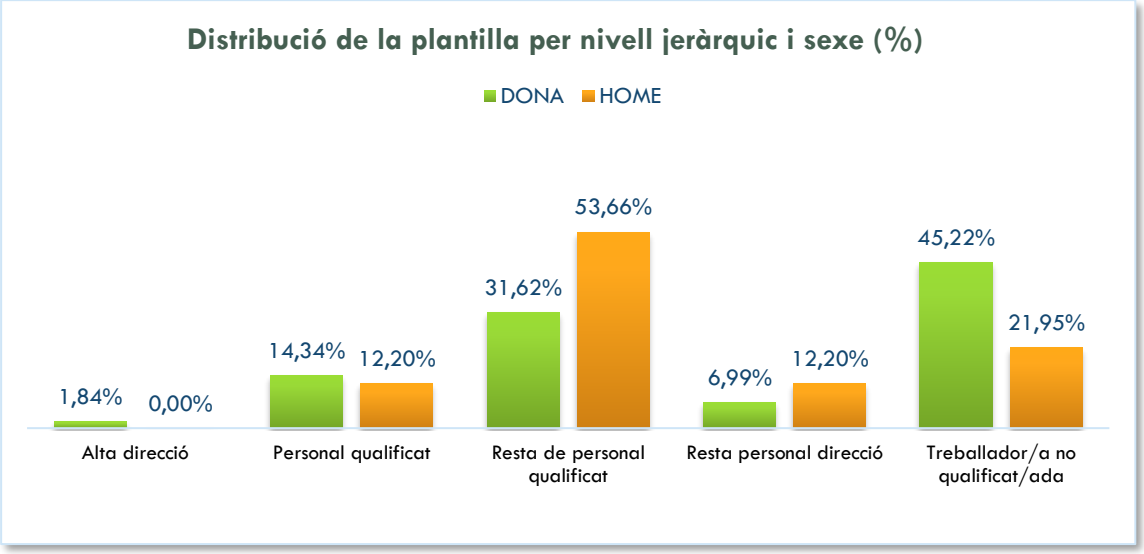

Distribució de la plantilla per franges d'edat i sexe (%)
DONA
HOME
17,65%
24,39%
23,90%
34,15%
22,43%
19,51%
22,79%
12,20%
13,24%
9,76%
<25
25-35
35-45
45-55
>55

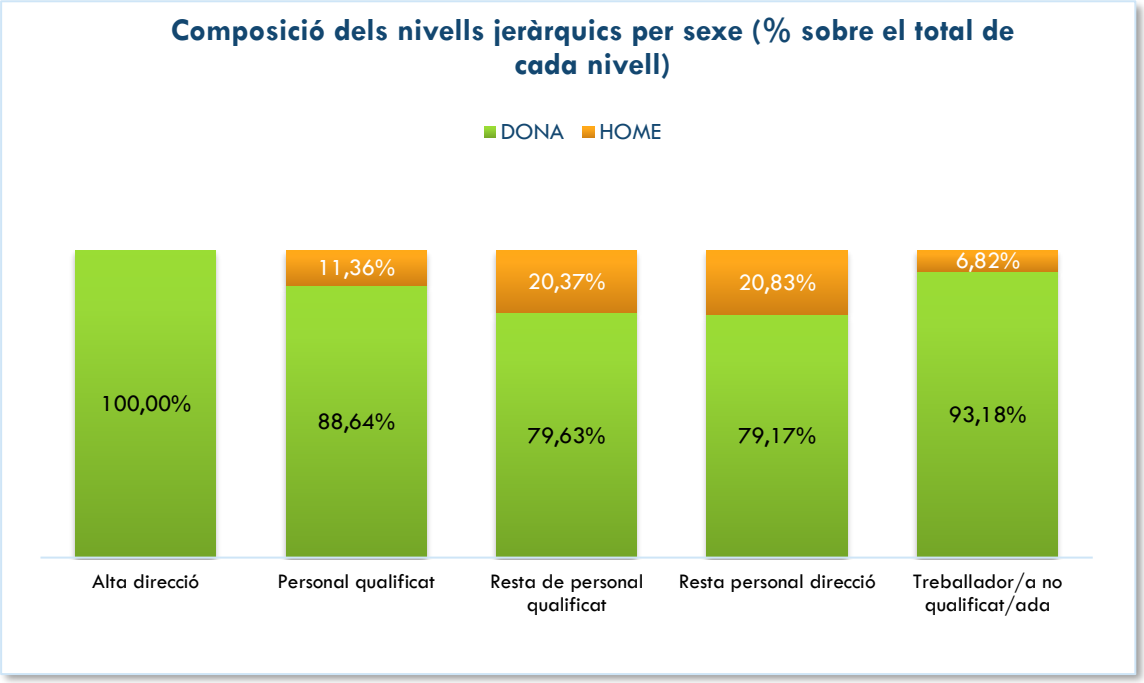

Mitjana d'antiguitat per sexe (anys)
5,2
5,3
DONA
HOME

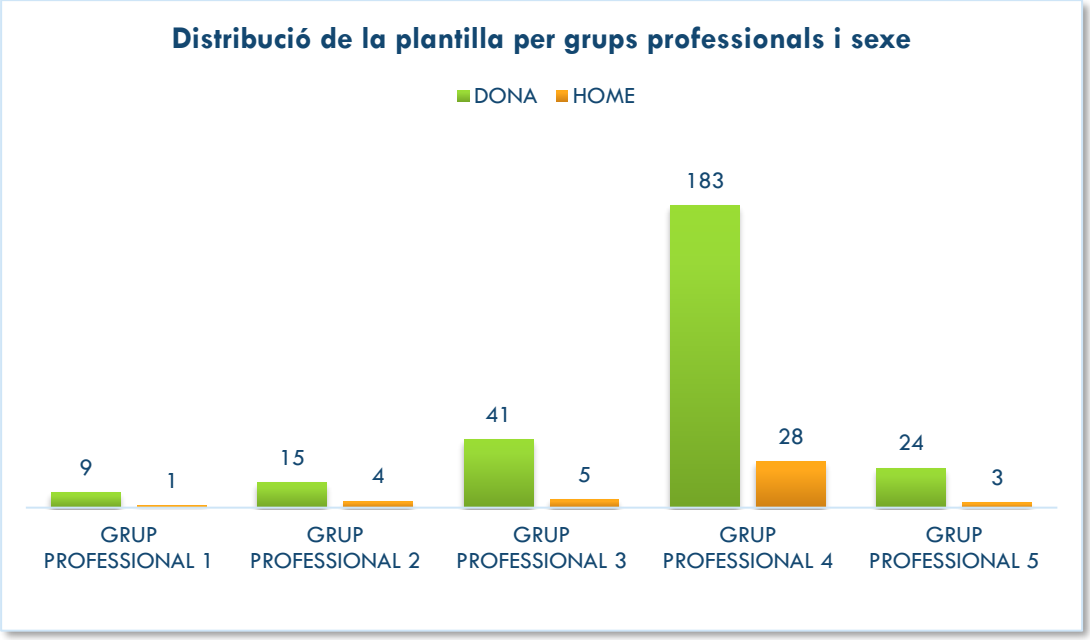

Distribució de la plantilla per franges d'antiguitat i sexe
DONA
HOME
115
17
34
4
33
7
40
6
20
3
22
3
7
1
1
<1
1-3
3-5
5-10
10-15
15-25
25-35
>35

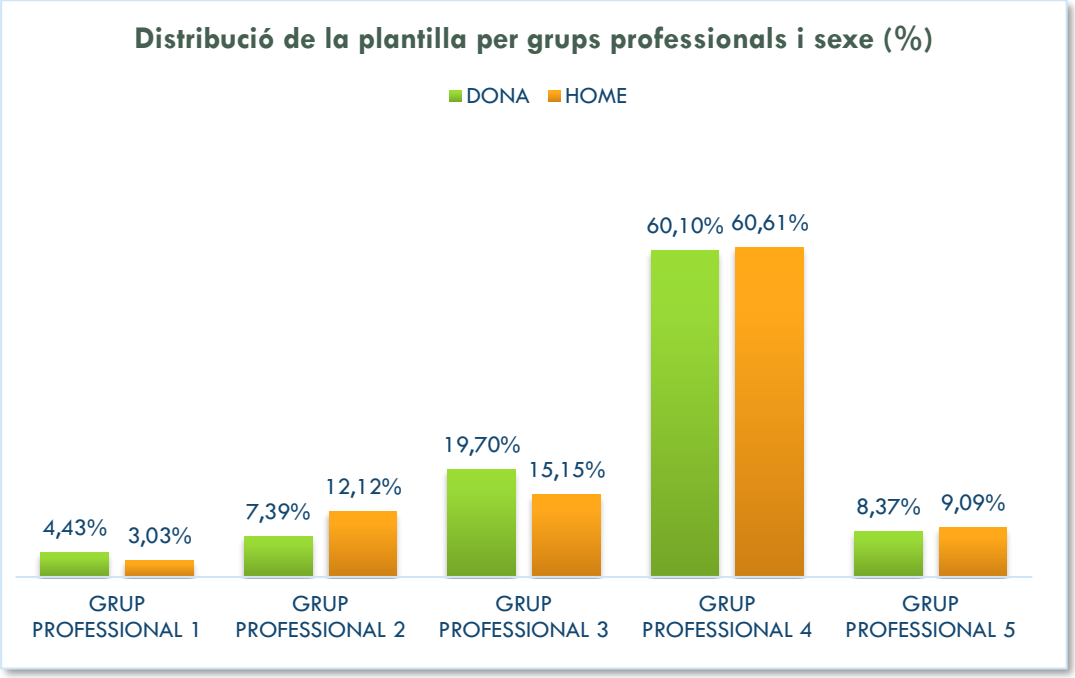

Distribució de la plantilla per franges d'antiguitat i sexe (%)
DONA
HOME
42,28%
41,46%
12,50%
9,76%
12,13%
17,07%
14,71%
14,63%
7,35%
7,32%
8,09%
7,32%
2,57%
2,44%
0,37%
<1
1-3
3-5
5-10
10-15
15-25
25-35
>35

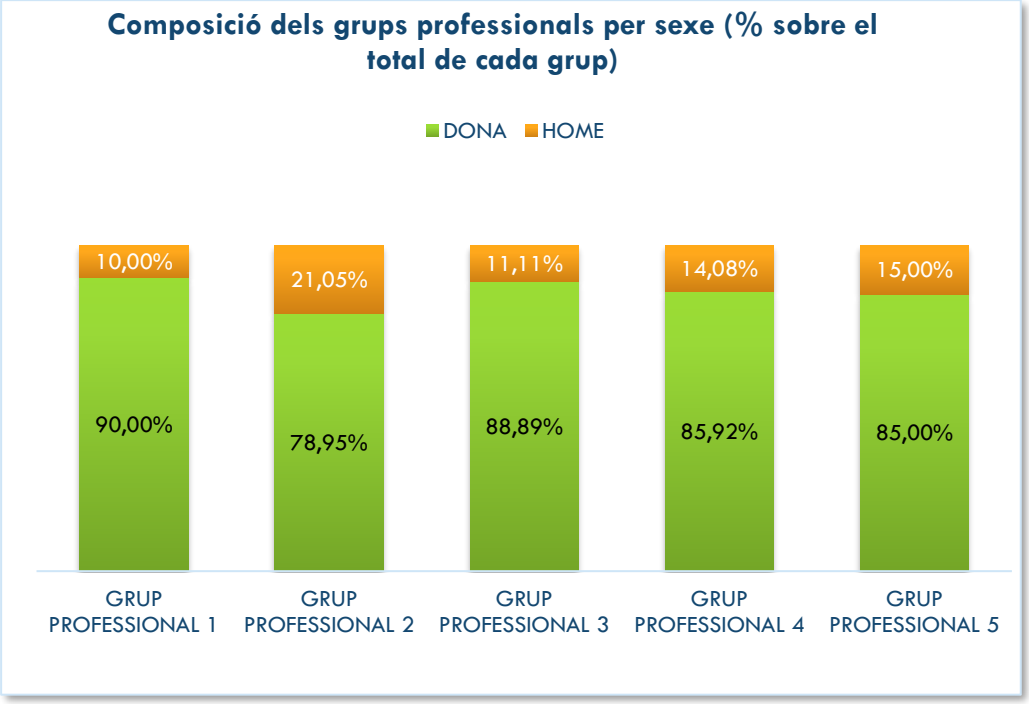

Distribució de la plantilla per nivell jeràrquic i sexe
DONA
HOME
5
39
5
86
22
19
5
123
9
Alta direcció
Personal qualificat
Resta de personal qualificat
Resta personal direcció
Treballador/a no qualificat/ada

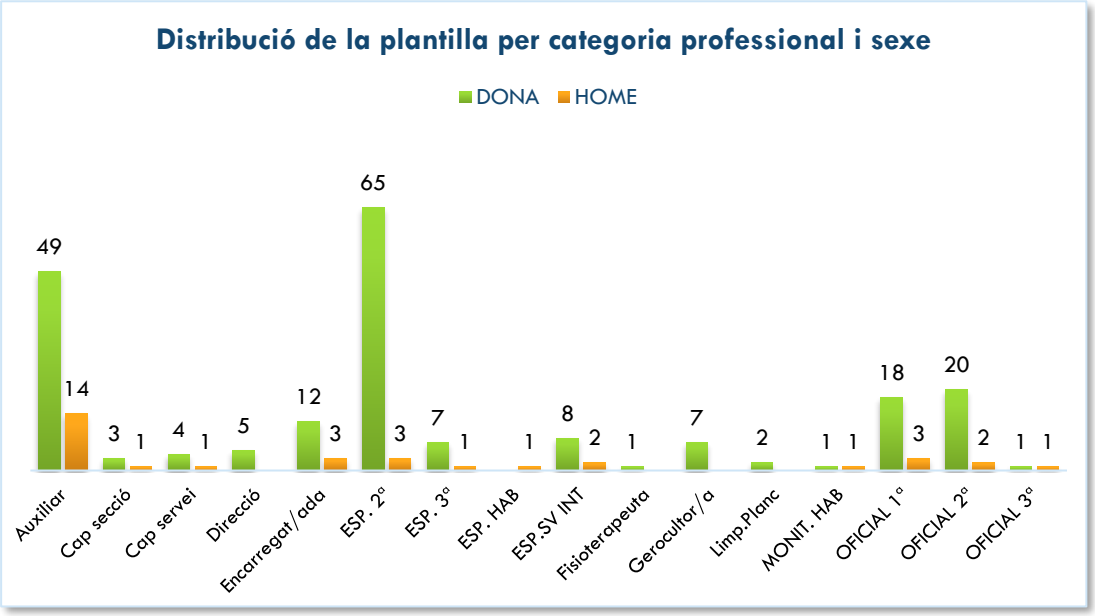

Distribució de la plantilla per nivell jeràrquic i sexe (%)
DONA
HOME
1,84%
0,00%
14,34%
12,20%
31,62%
53,66%
6,99%
12,20%
45,22%
21,95%
Alta direcció
Personal qualificat
Resta de personal qualificat
Resta personal direcció
Treballador/a no qualificat/ada

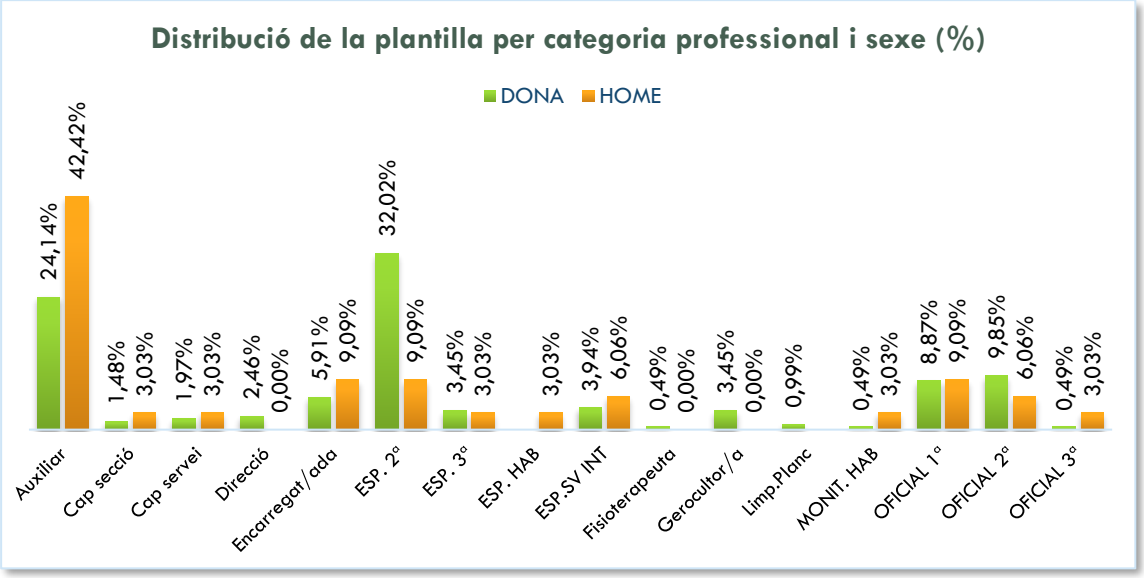

Composició dels nivells jeràrquics per sexe (% sobre el total de cada nivell)
DONA
HOME
100,00%
11,36%
88,64%
20,37%
79,63%
20,83%
79,17%
6,82%
93,18%
Alta direcció
Personal qualificat
Resta de personal qualificat
Resta personal direcció
Treballador/a no qualificat/ada

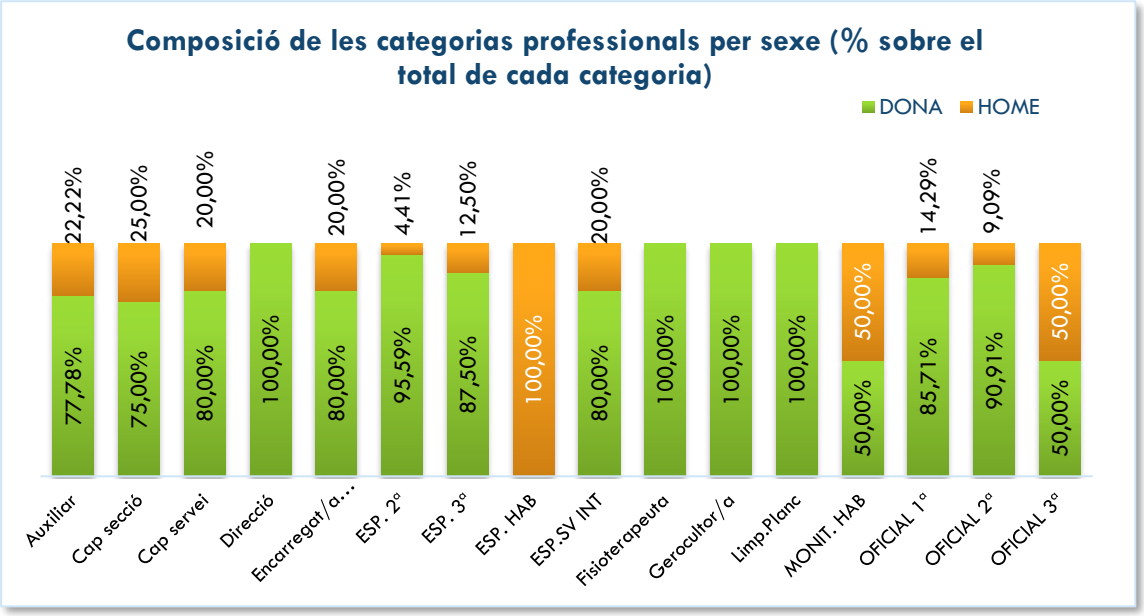

Distribució de la plantilla per grups professionals i sexe
DONA
HOME
9
1
15
4
41
5
183
28
24
3
GRUP PROFESSIONAL 1
GRUP PROFESSIONAL 2
GRUP PROFESSIONAL 3
GRUP PROFESSIONAL 4
GRUP PROFESSIONAL 5

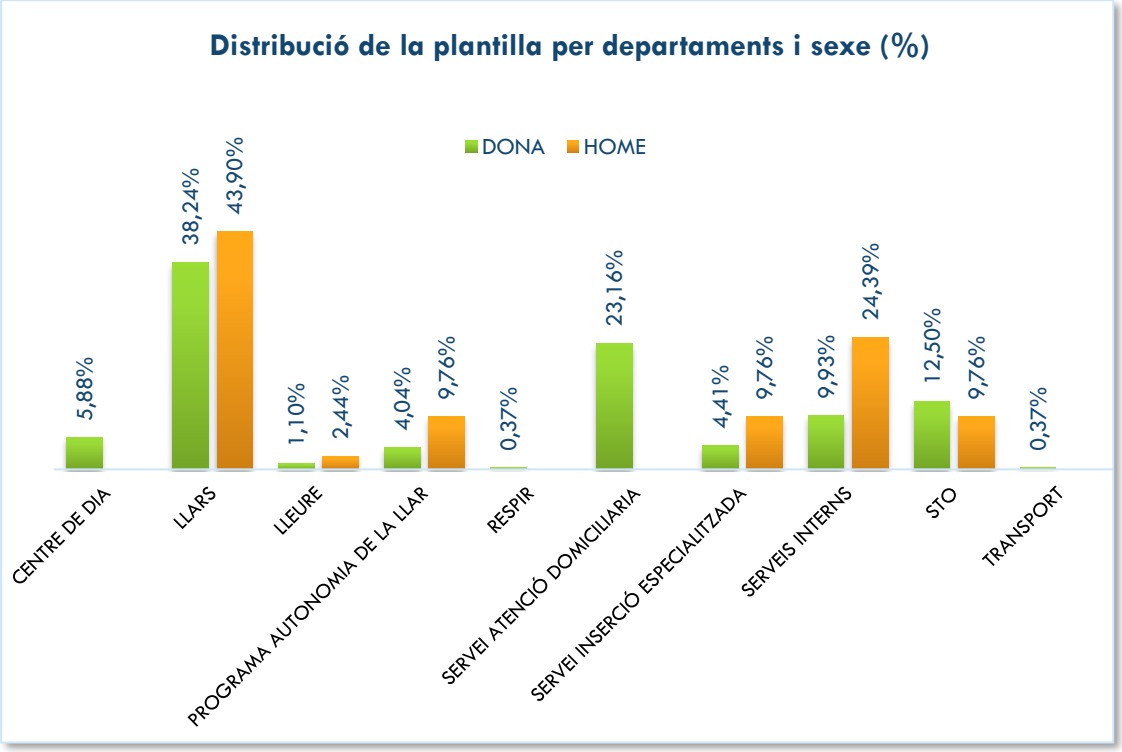

Distribució de la plantilla per grups professionals i sexe (%)
DONA
HOME
4,43%
3,03%
7,39%
12,12%
19,70%
15,15%
60,10%
60,61%
8,37%
9,09%
GRUP PROFESSIONAL 1
GRUP PROFESSIONAL 2
GRUP PROFESSIONAL 3
GRUP PROFESSIONAL 4
GRUP PROFESSIONAL 5

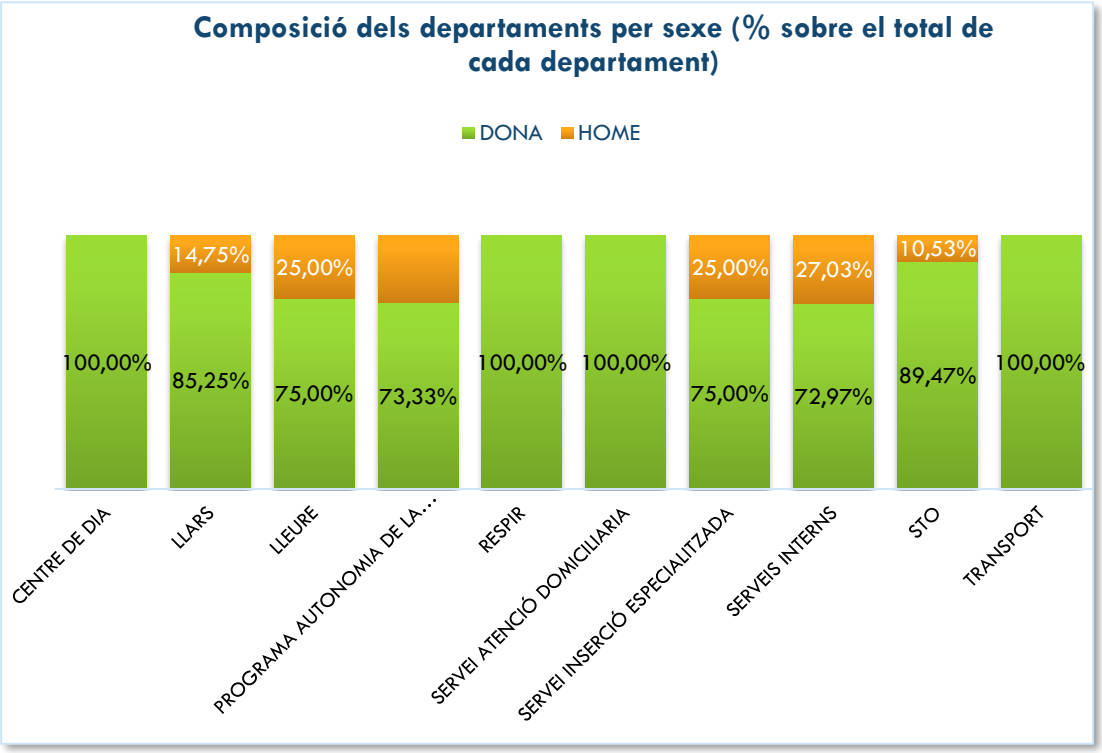

Composició dels grups professionals per sexe (% sobre el total de cada grup)
DONA
HOME
10,00%
90,00%
21,05%
78,95%
11,11%
88,89%
14,08%
85,92%
15,00%
85,00%
GRUP PROFESSIONAL 1
GRUP PROFESSIONAL 2
GRUP PROFESSIONAL 3
GRUP PROFESSIONAL 4
GRUP PROFESSIONAL 5

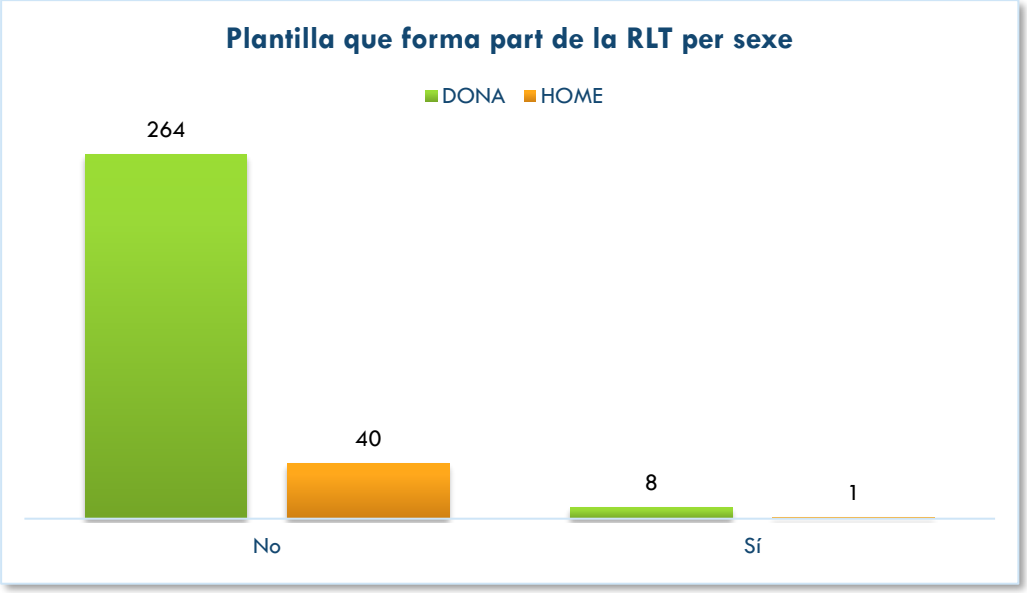

Distribució de la plantilla per categoria professional i sexe
DONA
HOME
49
14
3
1
4
1
5
12
3
65
3
7
1
1
8
2
1
7
2
1
1
18
3
20
2
1
1
Auxiliar
Cap secció
Cap servei
Direcció
Encarregat/ada
ESP. 2º
ESP. 3º
ESP. HAB
ESP.SV INT
Fisioterapeuta
Gerocultor/a
Limp.Planc
MONIT. HAB
OFICIAL 1º
OFICIAL 2º
OFICIAL 3º

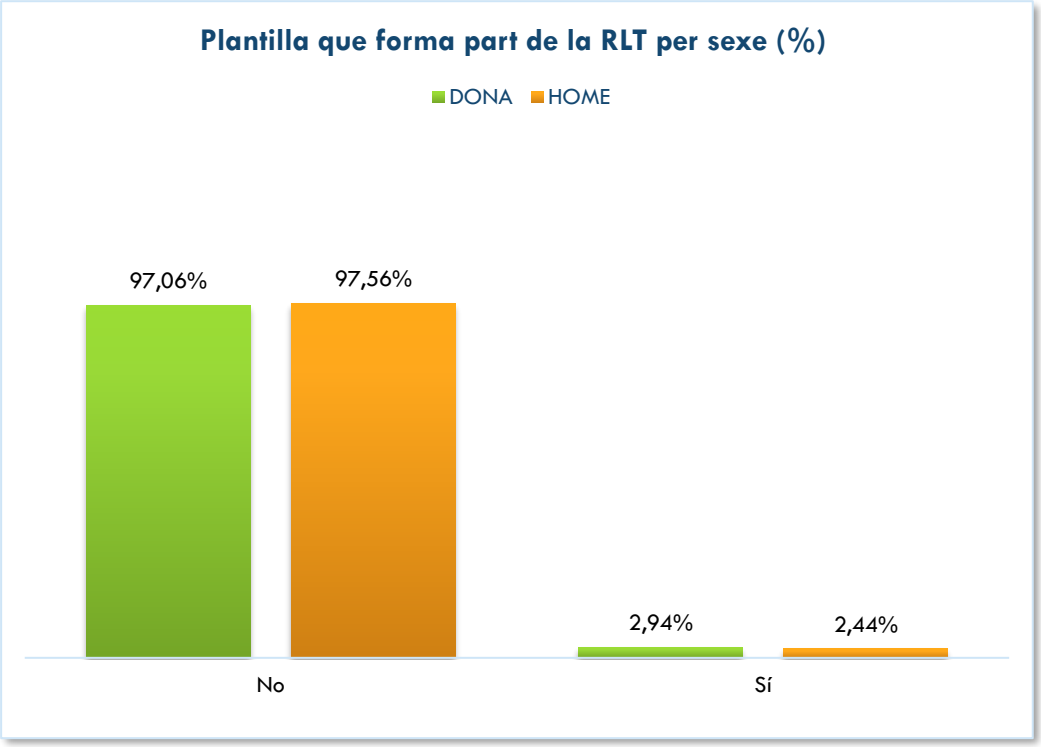

Distribució de la plantilla per categoria professional i sexe (%)
DONA
HOME
24,14%
42,42%
1,48%
3,03%
1,97%
3,03%
2,46%
0,00%
5,91%
9,09%
32,02%
9,09%
3,45%
3,03%
3,03%
3,94%
6,06%
0,49%
0,00%
3,45%
0,00%
0,99%
0,49%
3,03%
8,87%
9,09%
9,85%
6,06%
0,49%
3,03%
Auxiliar
Cap secció
Cap servei
Direcció
Encarregat/ada
ESP. 2º
ESP. 3º
ESP. HAB
ESP.SV INT
Fisioterapeuta
Gerocultor/a
Limp.Planc
MONIT. HAB
OFICIAL 1ª
OFICIAL 2ª
OFICIAL 3ª


Composició de les categorias professionals per sexe (% sobre el total de cada categoria)
DONA
HOME
22,22%
77,78%
25,00%
75,00%
20,00%
80,00%
100,00%
20,00%
80,00%
4,41%
95,59%
12,50%
87,50%
100,00%
20,00%
80,00%
100,00%
100,00%
100,00%
50,00%
50,00%
14,29%
85,71%
9,09%
90,91%
50,00%
50,00%
Auxiliar
Cap secció
Cap servei
Direcció
Encarregat/a...
ESP. 2º
ESP. 3º
ESP. HAB
ESP.SV INT
Fisioterapeuta
Gerocultor/a
Limp.Planc
MONIT. HAB
OFICIAL 1ª
OFICIAL 2ª
OFICIAL 3ª


Distribució de la plantilla per departaments i sexe (%)
DONA
HOME
5,88%
38,24%
43,90%
1,10%
2,44%
4,04%
9,76%
0,37%
23,16%
4,41%
9,76%
9,93%
24,39%
12,50%
9,76%
0,37%
CENTRE DE DIA
LLARS
LLEURE
PROGRAMA AUTONOMIA DE LA LLAR
RESPIR
SERVEI ATENCIÓ DOMICILIARIA
SERVEI INSERCIÓ ESPECIALITZADA
SERVEIS INTERNS
STO
TRANSPORT

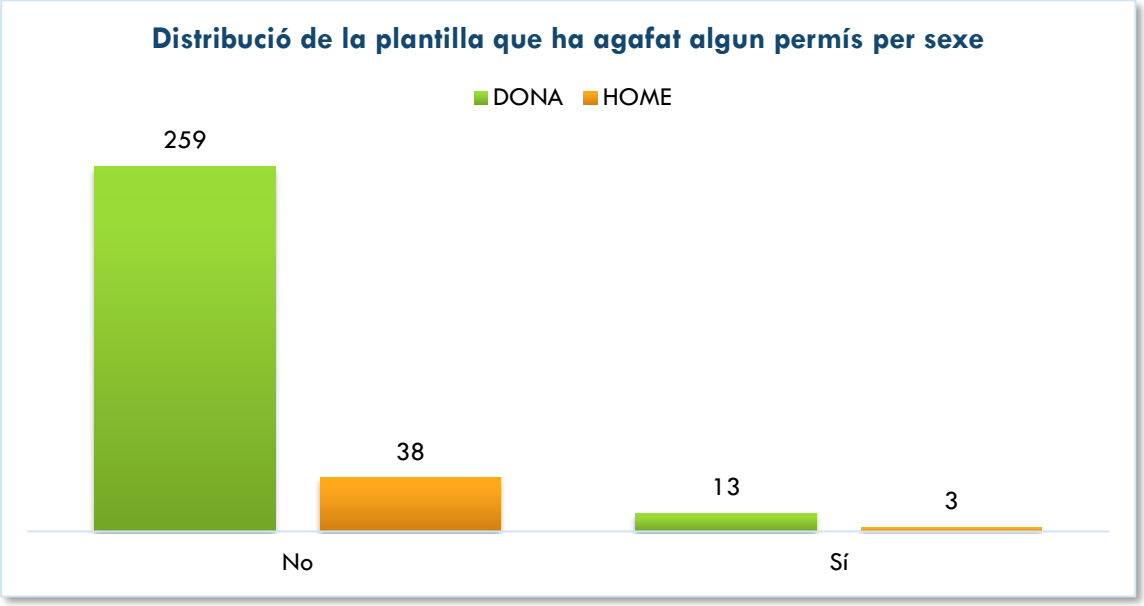

Composició dels departaments per sexe (% sobre el total de cada departament)
DONA
HOME
100,00%
14,75%
85,25%
25,00%
75,00%
73,33%
100,00%
100,00%
25,00%
75,00%
27,03%
72,97%
10,53%
89,47%
100,00%
CENTRE DE DIA
LLARS
LLEURE
PROGRAMA AUTONOMIA DE LA...
RESPIR
SERVEI ATENCIÓ DOMICILIARIA
SERVEI INSERCIÓ ESPECIALITZADA
SERVEIS INTERNS
STO
TRANSPORT

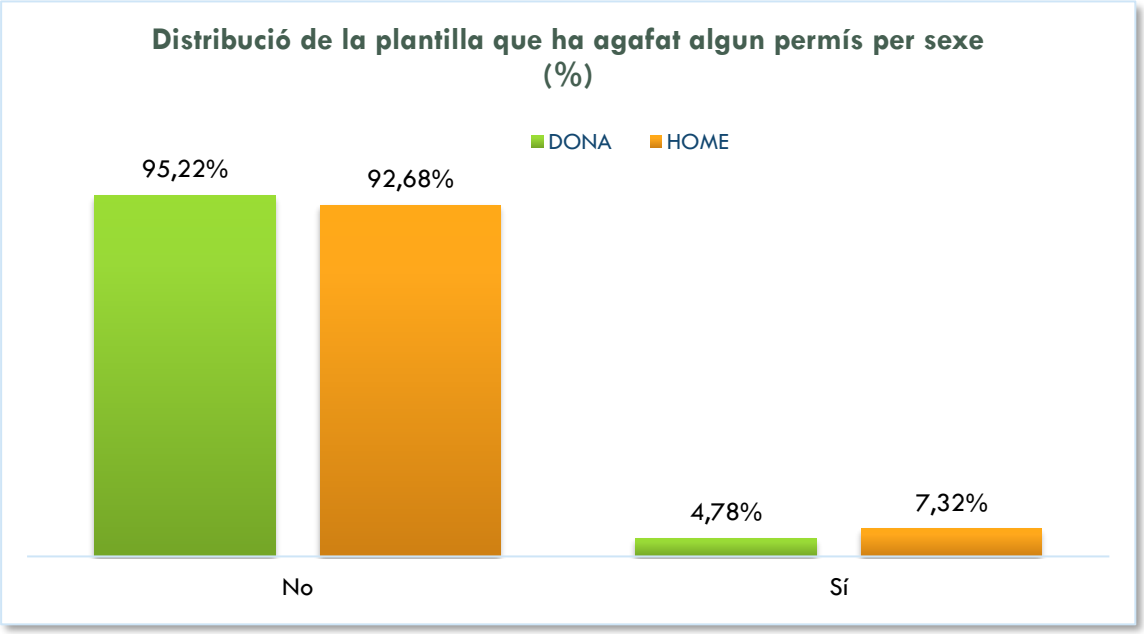


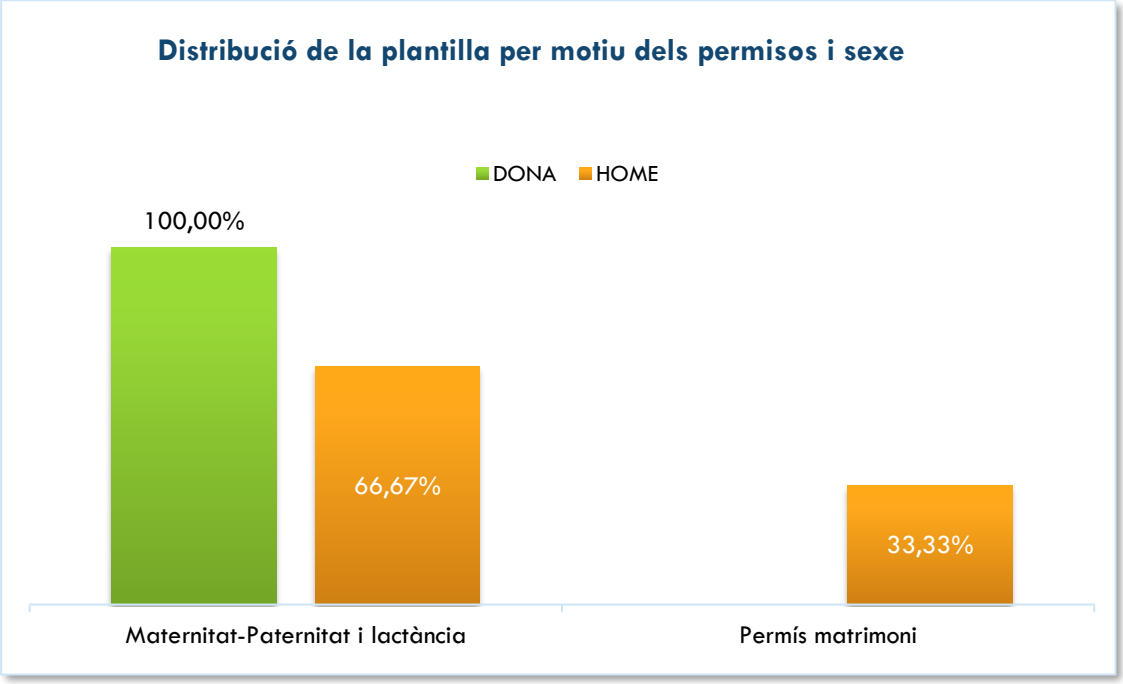


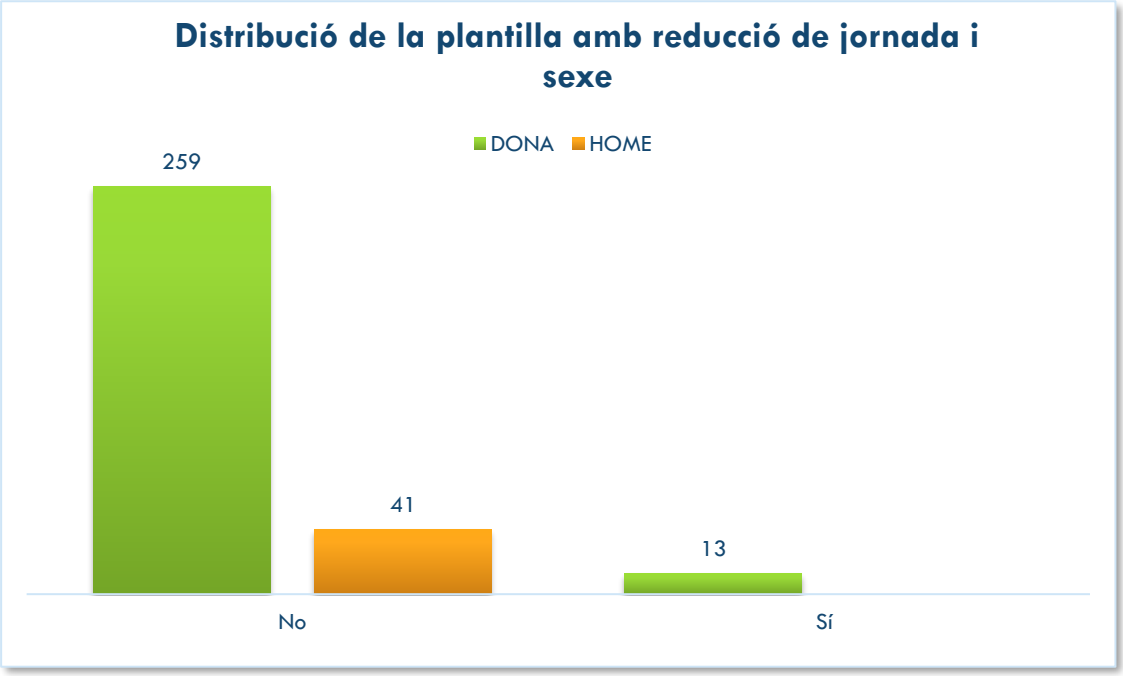
En totes les comparatives el personal femení és majoritari. També és majoritari en els membres de l'equip directiu. Però tenint en compte el nivell jeràrquic, s'observa que tot i que el col·lectiu d'homes és menor, el major percentatge de personal no qualificat es concentra en les dones. Aquest fet es pot relacionar amb els estereotips socials de gènere que assignen a les dones el paper de cuidadores i la manca d'homes, que també per aquests estereotips, es consideren no aptes per tenir cura de les persones.

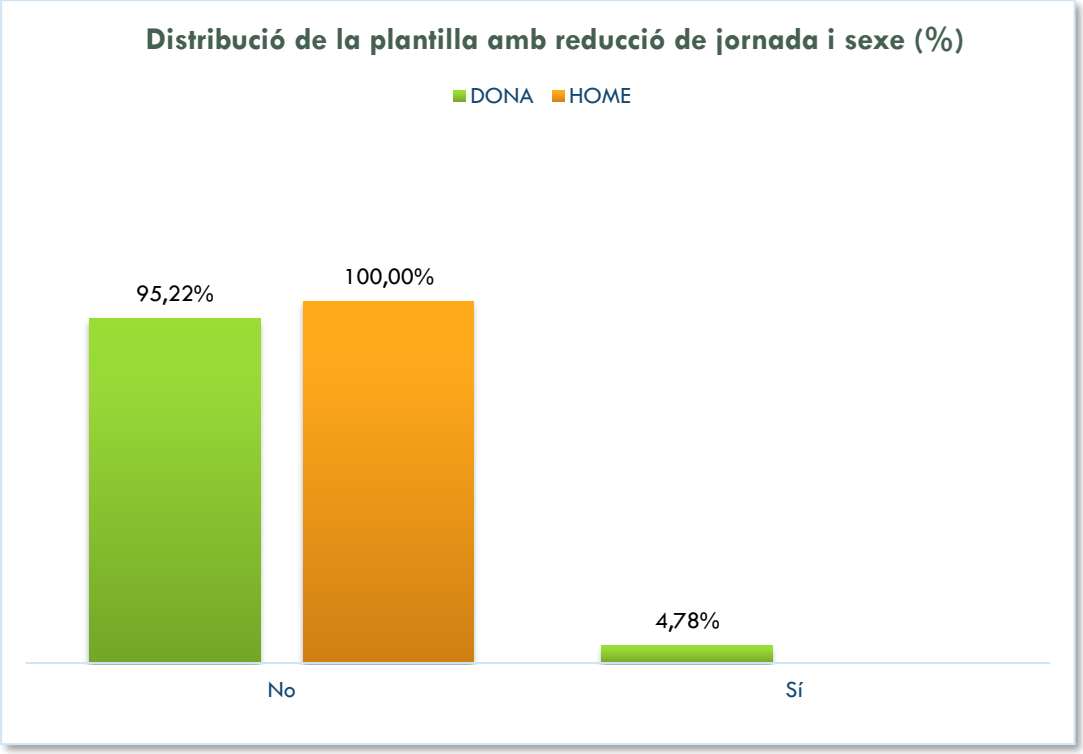
6.2. INDICADORS DE MESURES DE CONCILIACIÓ

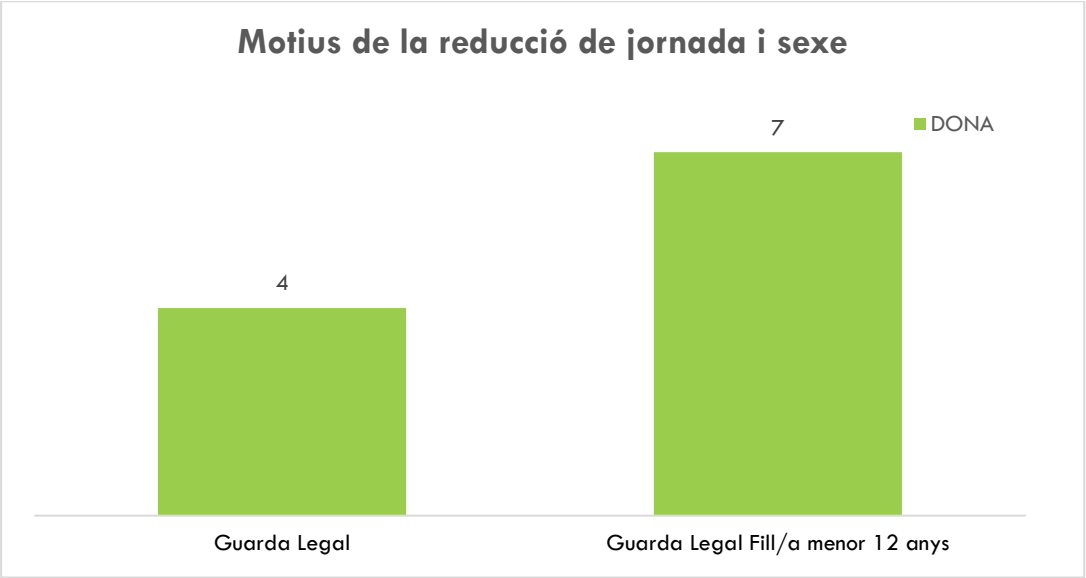


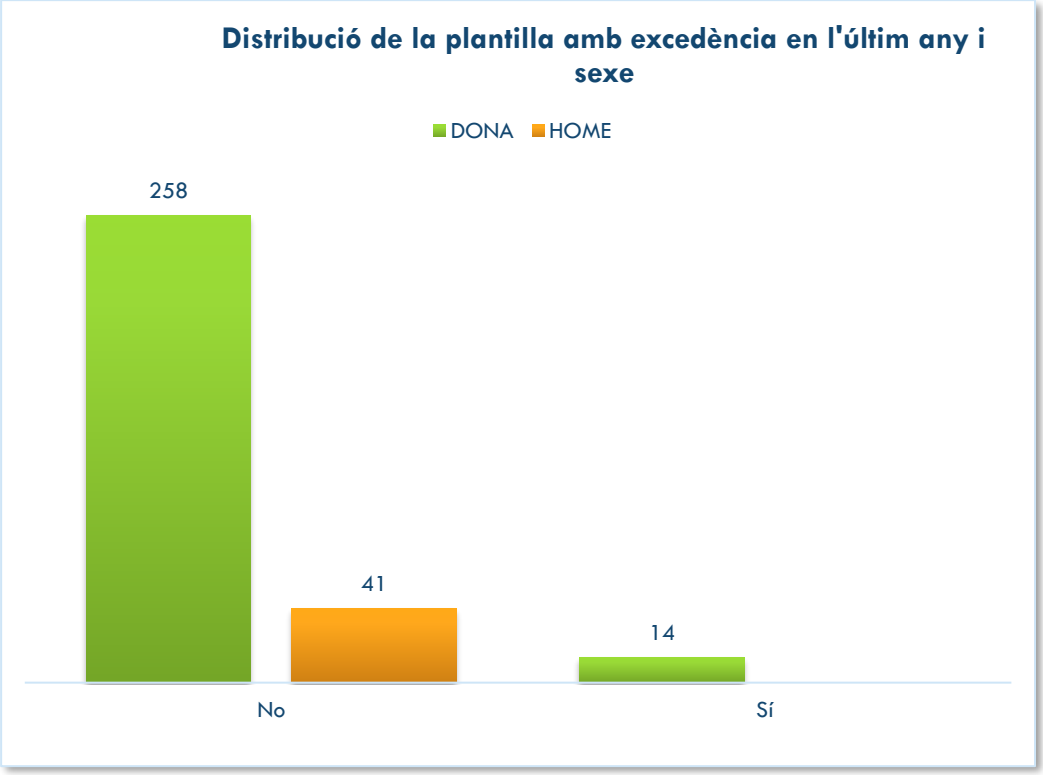


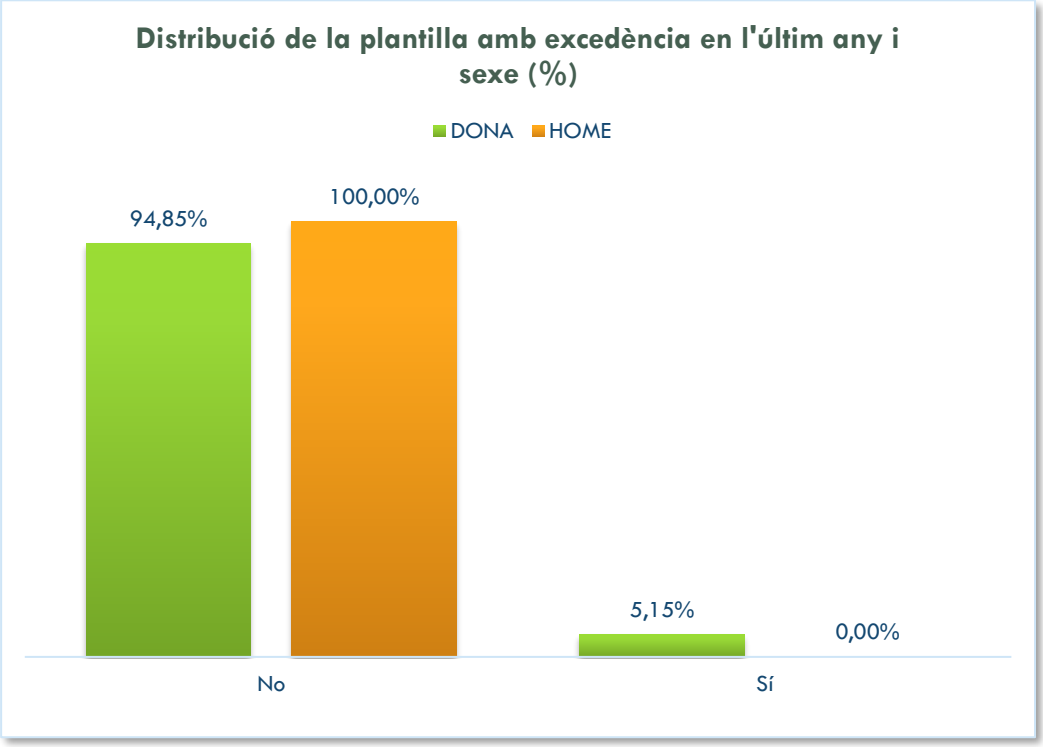

Distribució de la plantilla per motiu dels permisos i sexe
DONA
HOME
100,00%
66,67%
33,33%
Maternitat-Paternitat i lactància
Permís matrimoni

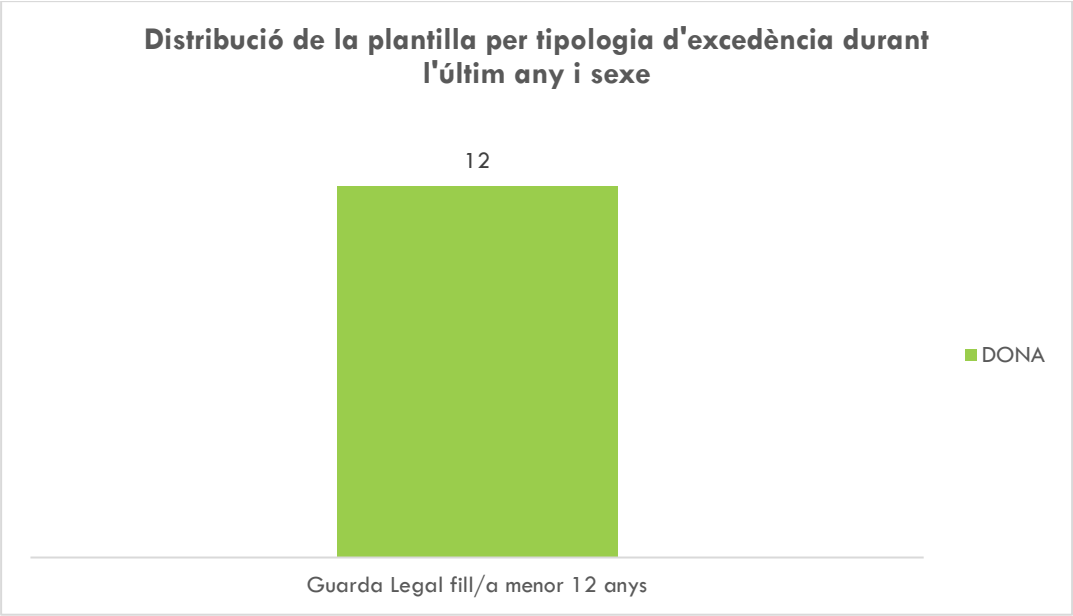

Distribució de la plantilla amb reducció de jornada i sexe
DONA
HOME
259
41
13
No
Sí

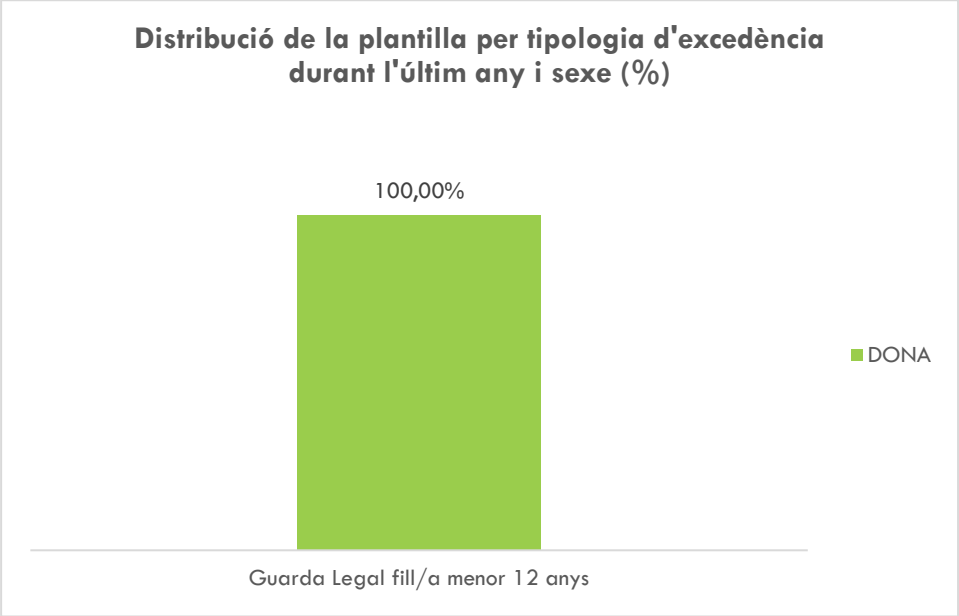

Distribució de la plantilla amb reducció de jornada i sexe (%)
DONA
HOME
95,22%
100,00%
4,78%
No
Sí


Motius de la reducció de jornada i sexe
DONA
4
7
Guarda Legal
Guarda Legal Fill/a menor 12 anys


Distribució de la plantilla amb excedència en l'últim any i sexe
DONA
HOME
258
41
14
No
Sí


Distribució de la plantilla amb excedència en l'últim any i sexe (%)
DONA
HOME
94,85%
100,00%
5,15%
0,00%
No
Sí

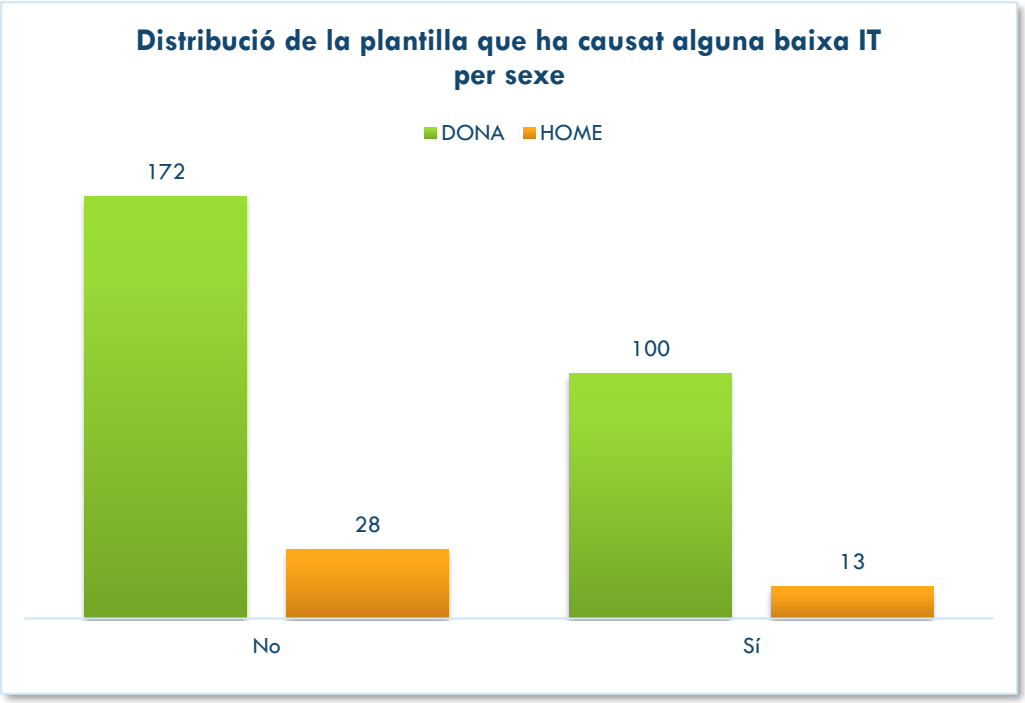


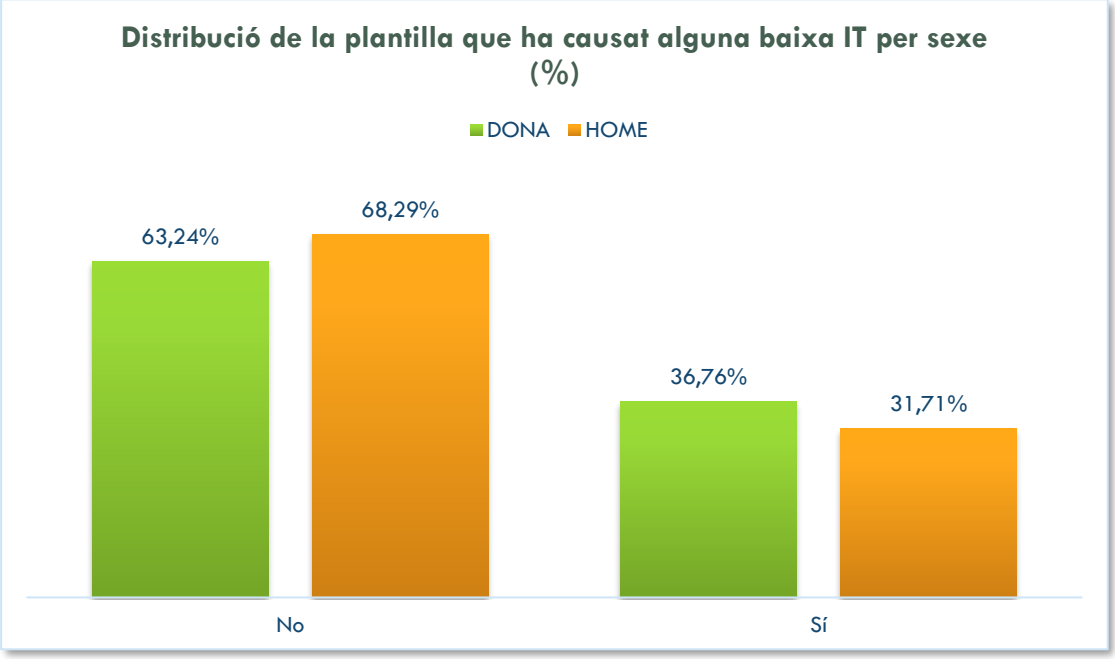


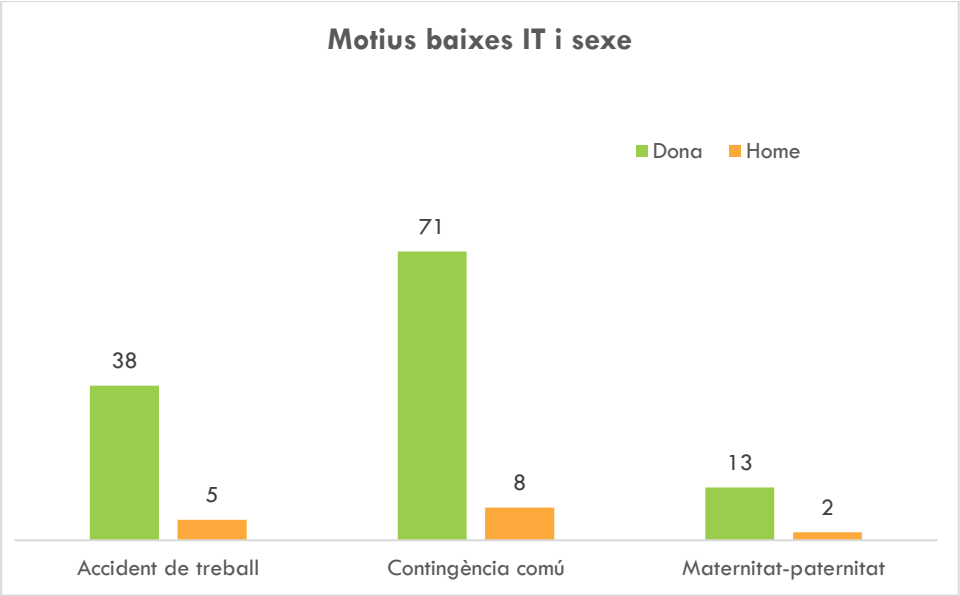
Les persones treballadores que continuen demanant permisos per cura de menors i reducció de jornada són dones.

I tenint en compte que el personal majoritari que treballa en atenció directa, són dones; aquestes han de realitzar torns més complicats per la conciliació familiar, ja que en serveis residencials s'ha de treballar en torns de tarda, nit i cap de setmana.

6.3. INDICADORS D'ABSENTISME



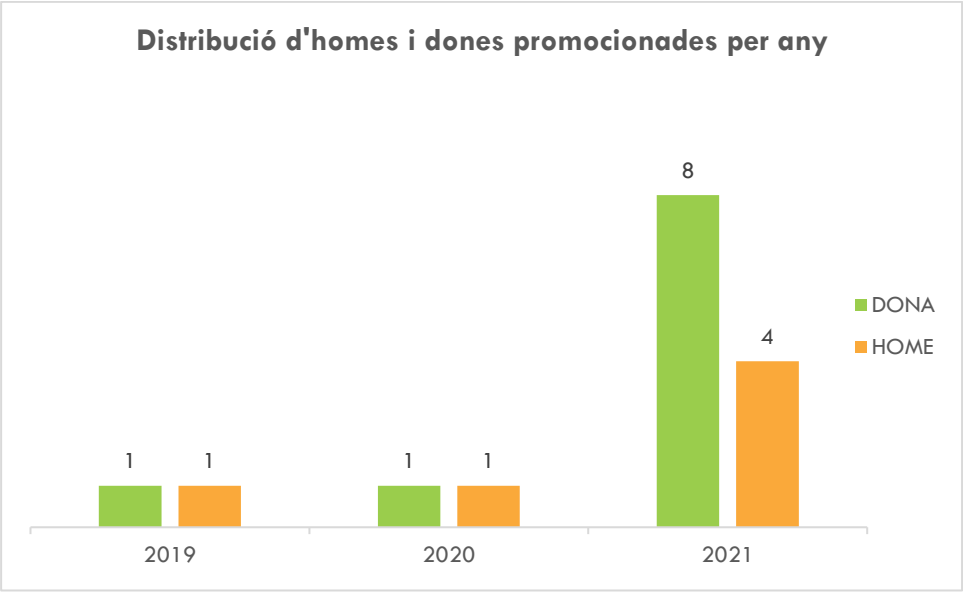


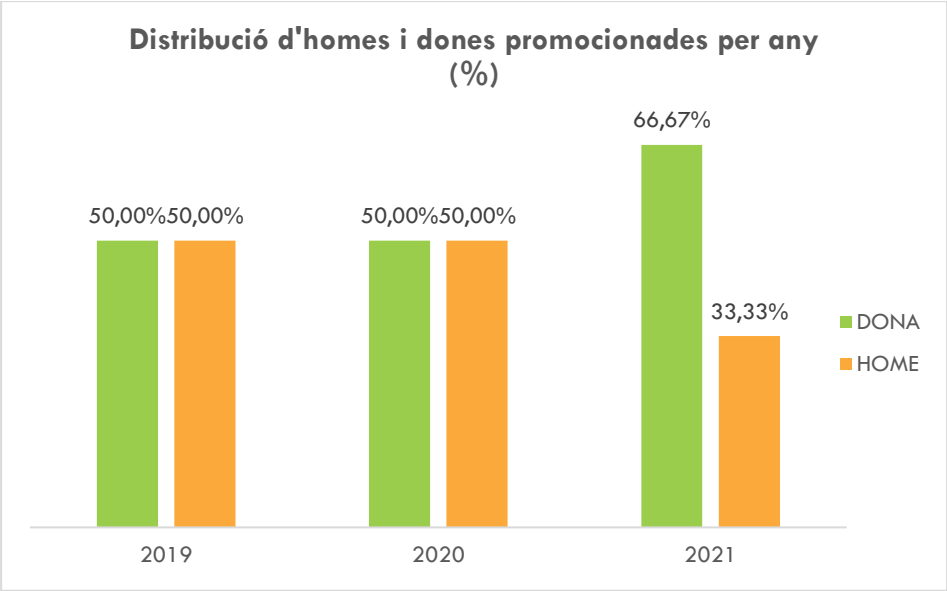


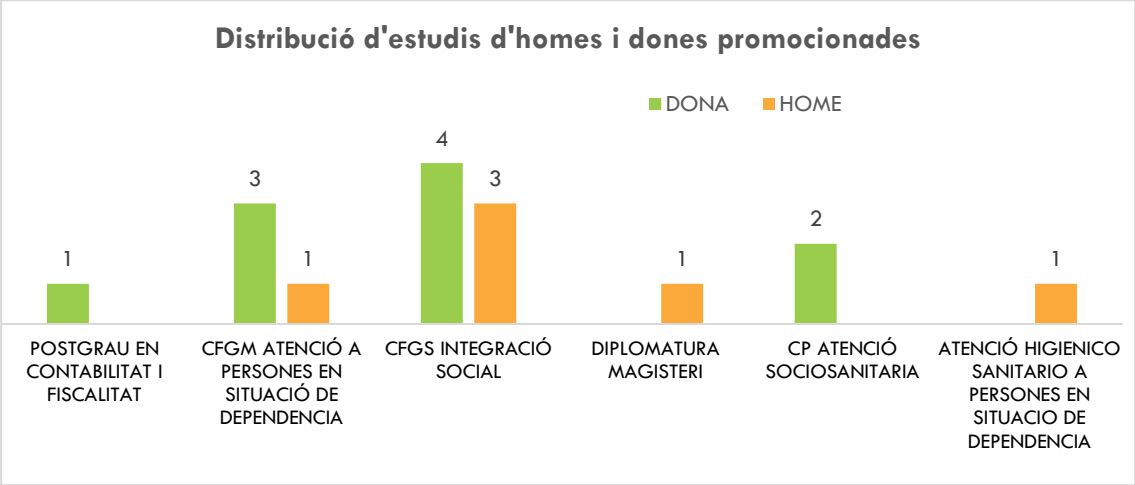
L'absentisme de la fundació és alt, sobretot des de la pandèmia de Covid. La proporció entre baixes entre homes i dones és similar, tot i que com el nombre de dones és major, és el que surt més perjudicat en aquest sentit. És important establir mesures per analitzar les causes d'aquest absentisme i millorar la qualitat de vida no només de les persones ateses, sinó també de les persones cuidadores.

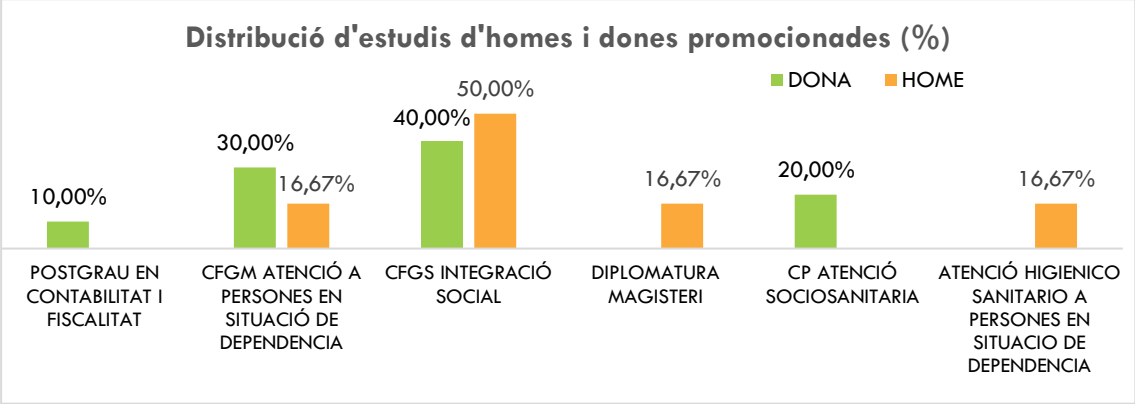
Per això és important fer seguiment de forma contínua de l'anàlisi de riscos des de la perspectiva de gènere per part del servei de prevenció de riscos laborals.

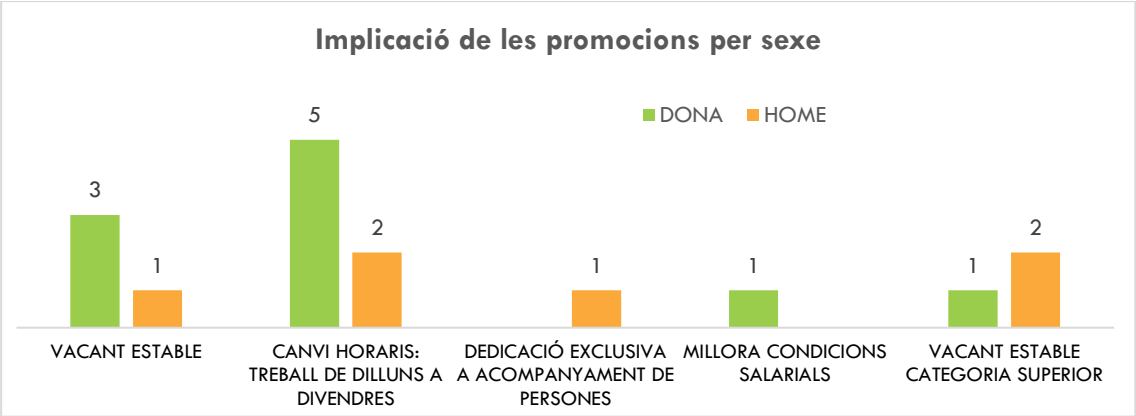
6.4. NIVELL D'ESTUDIS I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL




Distribució d'homes i dones promocionades per any (%)
50,00%
50,00%
50,00%
50,00%
66,67%
33,33%
DONA
HOME
2019
2020
2021


Distribució d'estudis d'homes i dones promocionades
DONA
HOME
1
3
1
4
3
1
2
1
POSTGRAU EN CONTABILITAT I FISCALITAT
CFGM ATENCIÓ A PERSONES EN SITUACIÓ DE DEPENDENCIA
CFGS INTEGRACIÓ SOCIAL
DIPLOMATURA MAGISTERI
CP ATENCIÓ SOCIOSANITARIA
ATENCIÓ HIGIENICO SANITARIO A PERSONES EN SITUACIO DE DEPENDENCIA


Distribució d'estudis d'homes i dones promocionades (%)
DONA
HOME
10,00%
30,00%
16,67%
40,00%
50,00%
16,67%
20,00%
16,67%
POSTGRAU EN CONTABILITAT I FISCALITAT
CFGM ATENCIÓ A PERSONES EN SITUACIÓ DE DEPENDENCIA
CFGS INTEGRACIÓ SOCIAL
DIPLOMATURA MAGISTERI
CP ATENCIÓ SOCIOSANITARIA
ATENCIÓ HIGIENICO SANITARIO A PERSONES EN SITUACIO DE DEPENDENCIA



La proporció de les promocions internes són similars, tot i que el percentatge de plantilla femenina és mol més elevat.

Cal treballar per millorar l'ocupabilitat del personal sense formació, establint convenis per millorar la qualificació professional per mitjà de la convalidació i reconeixement de la pràctica professional.

6.5. ENQUESTA DE IGUALTAT FETA A LA PLANTILLA DE LA FUNDACIÓ

Al març del 2022 es va fer una enquesta per recollir la veu de les persones professionals de l'entitat en relació a la percepció de la igualtat de tracte entre homes i dones. La participació de l'enquesta va ser del 36,26% (66 respostes de 182 persones treballant en aquell període)

àuria
Fundació

QÜESTIONARI PEL PROJECTE DE RENOVACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT DE LA FUNDACIÓ PRIVADA ÀURIA

Igualada, a 14 de març de 2022,

Benvolguts/des:

Amb l'objectiu d'optimitzar la gestió dels recursos humans a través de la integració de la Igualtat d'oportunitats entre dones i homes, estem desenvolupant un Diagnòstic que donarà peu a la renovació del pla d'igualtat per millorar la gestió de recursos humans promovent la igualtat d'oportunitats entre la totalitat de la nostre plantilla.

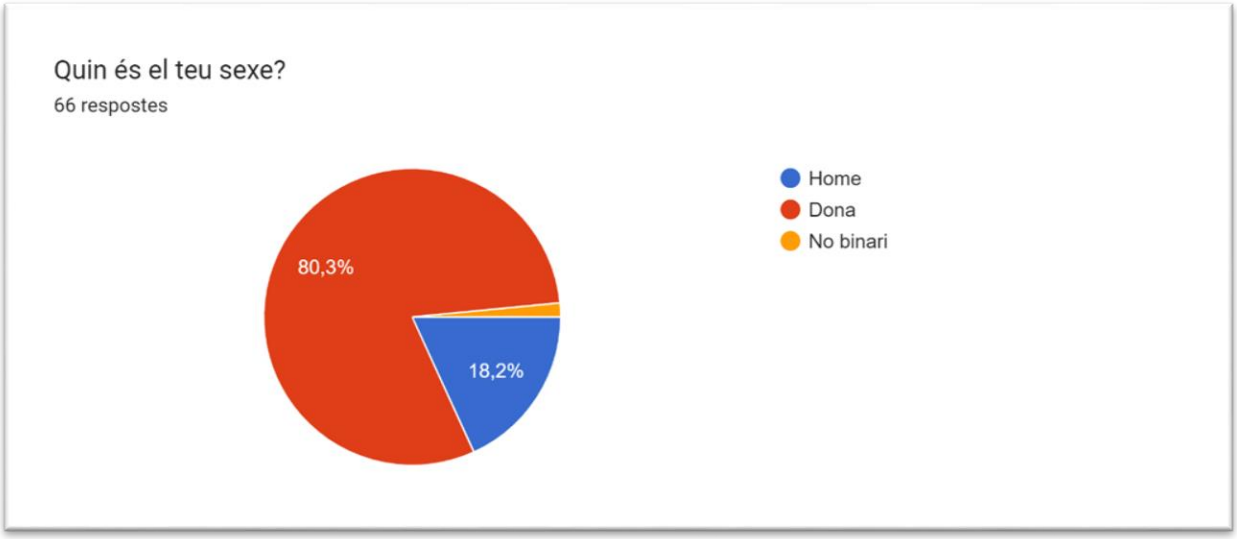
Les vostres opinions són d'una suma importància que ens facilitaran l'elaboració del diagnòstic i posterior disseny i renovació del Pla d'Igualtat de la nostre entitat. Per tractar-se d'un qüestionari d'opinions, us agrairíem que contestéssiu a cada una de les qüestions plantejades amb la major sinceritat possible.

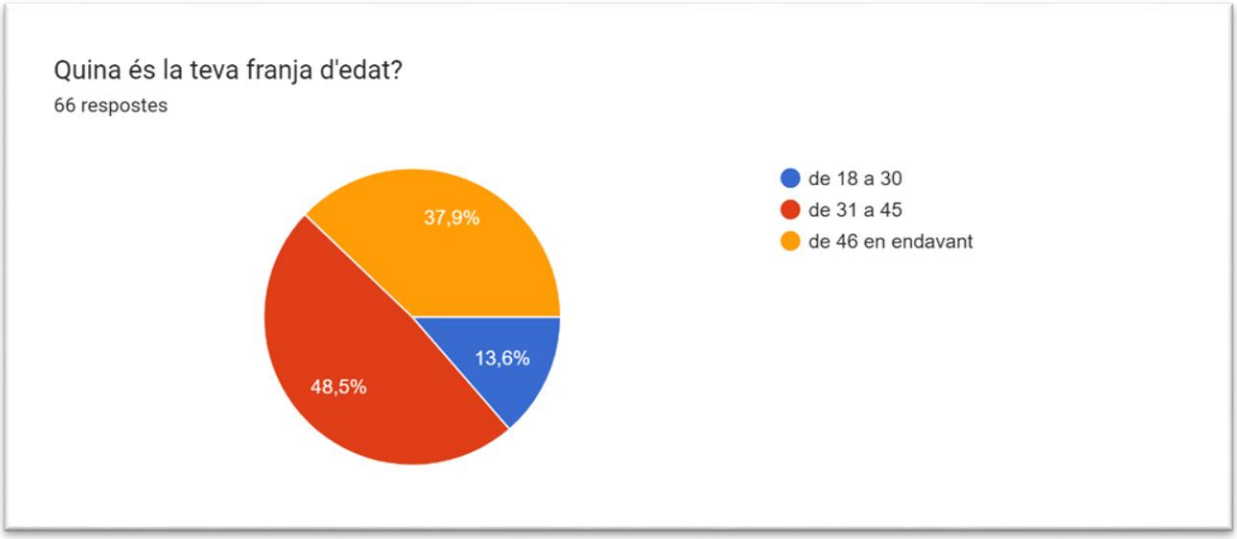
Us agrairíem la seva col·laboració tot garantint l'anonimat i la confidencialitat de totes les vostres respostes.

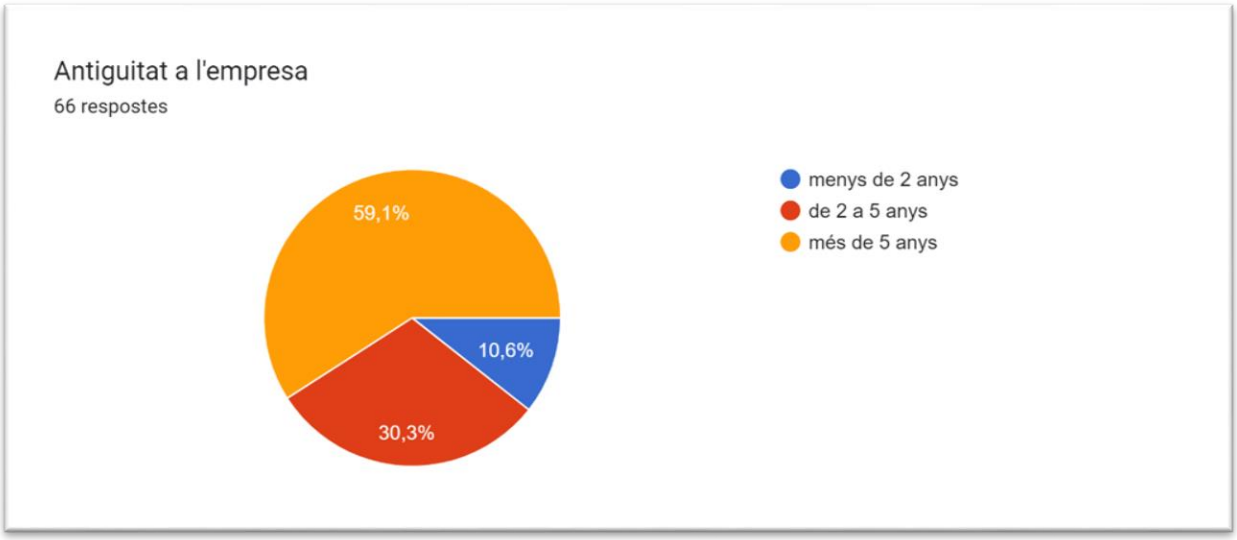
Moltes gràcies per endavant.

Les preguntes de l'enquesta van ser les següents:

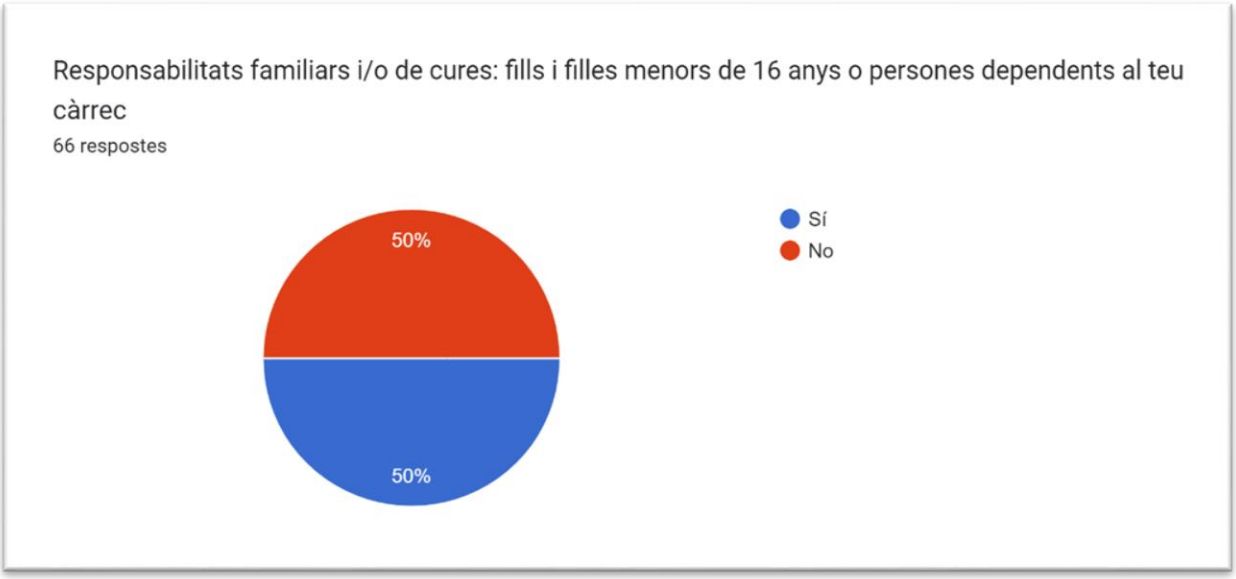
El personal que va respondre l'enquesta majoritàriament són dones, un 80,3%.







El percentatge més alt correspon a persones de més antiguitat a la fundació.



De les persones que han respost el 50% afirmen tenir persones a càrrec i el 50%, no.

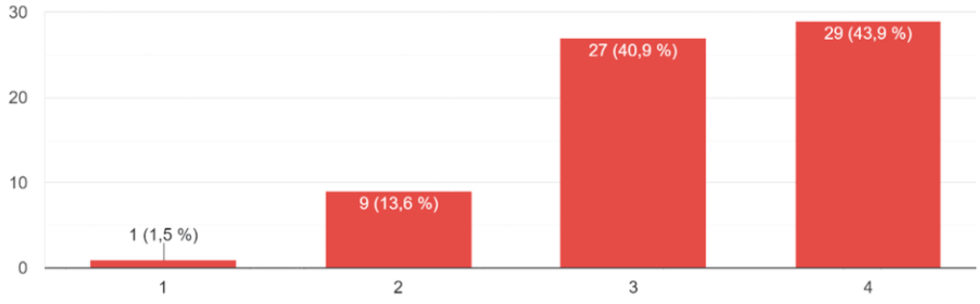
A continuació detallem les respostes al formulari tenint en compte que la graduació va del 1 al 4:

Respon les preguntes de més avall contestant de l'1 al 4 tenint en compte que 1 és gens i 4 és sempre.

4 SEMPRE o GAIREBÉ SEMPRE (del 75% al 100%)
3 FREQÜENTMENT(del 50 i 75%)
2 ALGUNES VEGADES (25 AL 50%)
1 MAI o GAIREBÉ MAI (0 AL 25%)

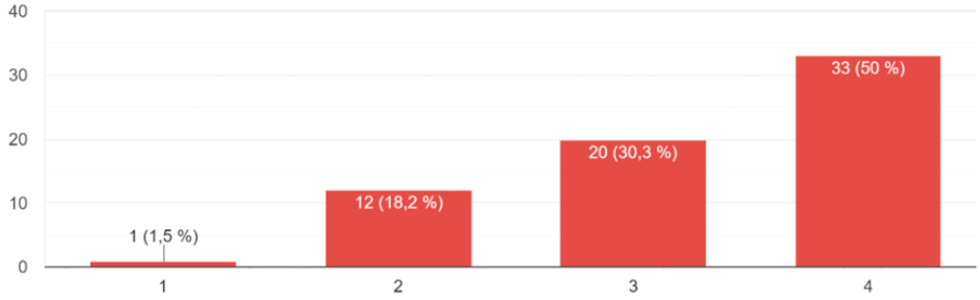
1. Creus que a la Fundació Privada Àuria, és té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

66 respostes



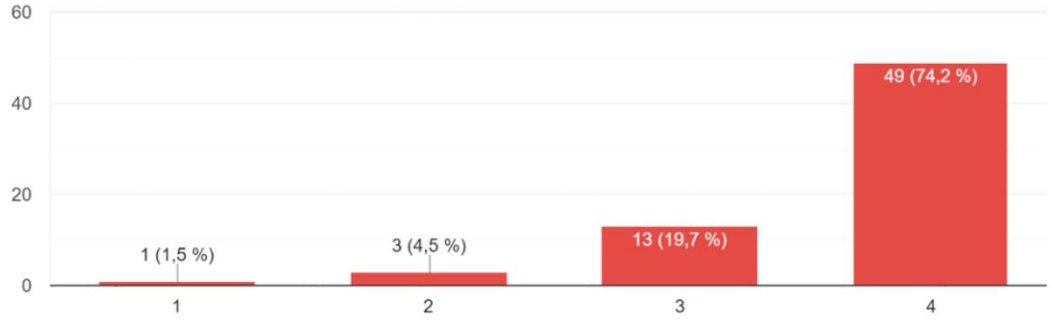
2. Creus que les dones i els homes tenen les mateixes possibilitats d'accés en el procés de selecció de personal?

66 respostes



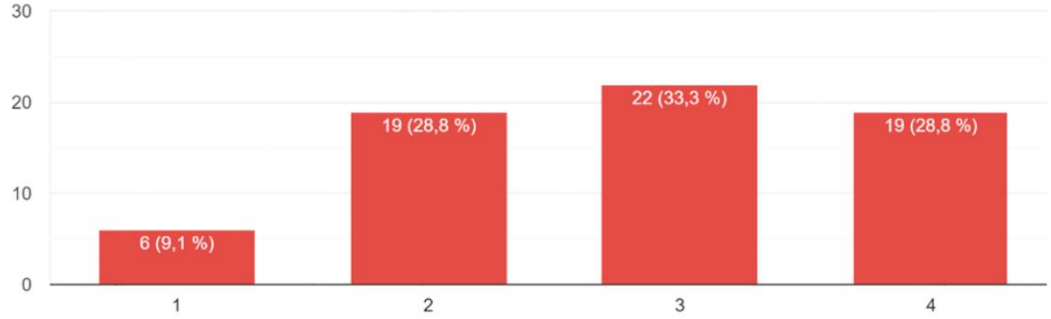
3. Accediu per igual els homes i les dones a la formació que ofereix l'entitat?

66 respostes



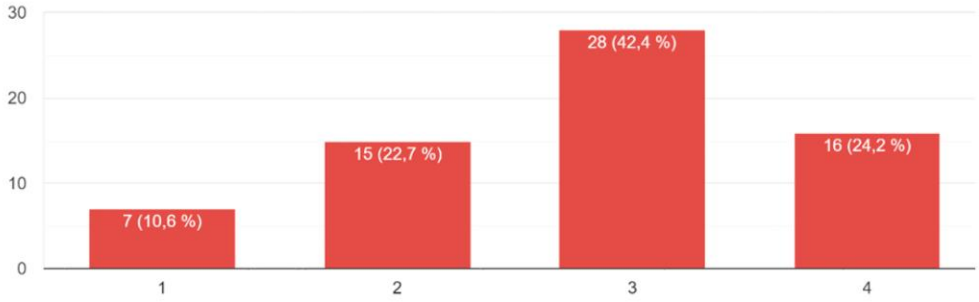
5. La Fundació Privada Àuria creieu que promociona internament a tots els treballadors per igual?

66 respostes



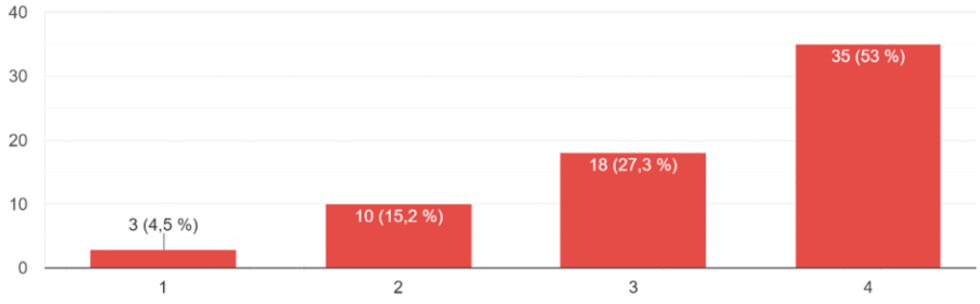
4. S'ofereix la possibilitat a la totalitat de la plantilla de rebre formació que no estigui directament relacionada amb el seu lloc de treball

66 respostes



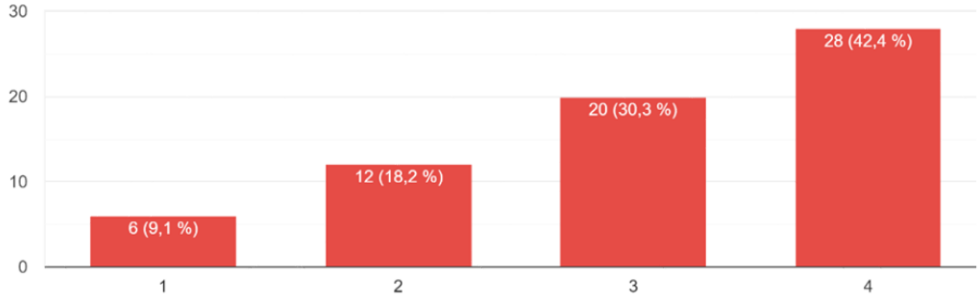
6. El creixement i el progrés en la carrera professional pot realitzar-se amb les mateixes oportunitats siguis home o dona

66 respostes



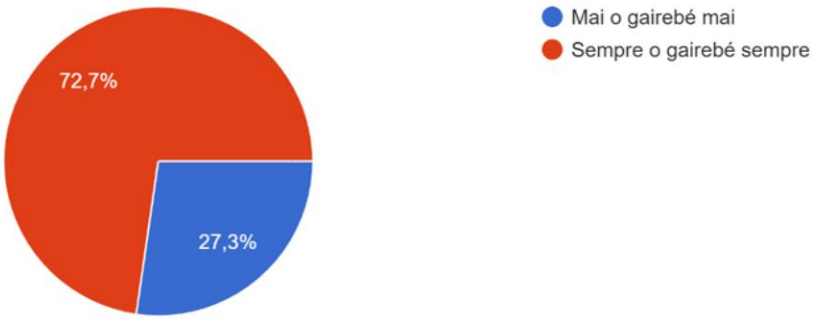
7. La retribució s'estableix des de criteris d'igualtat entre homes i dones (cobres el mateix que els teus companys)

66 respostes



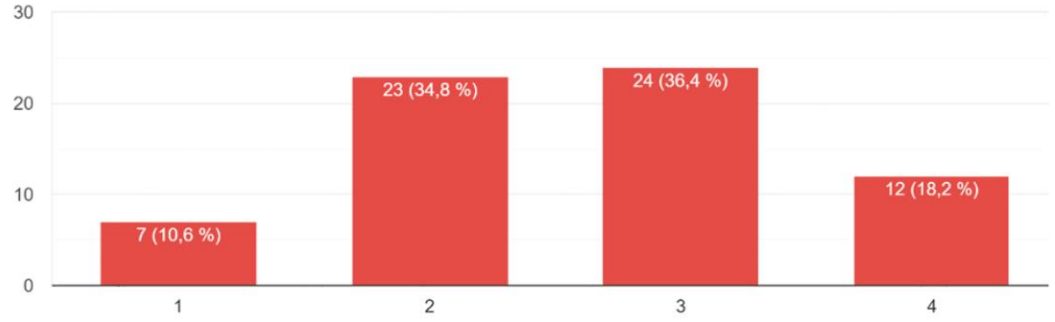
8. Creus que s'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral?

66 respostes



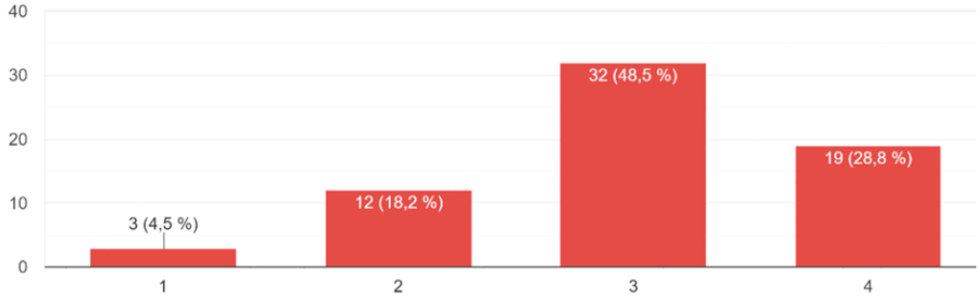
9. Coneixes les mesures de conciliació disponibles?

66 respostes



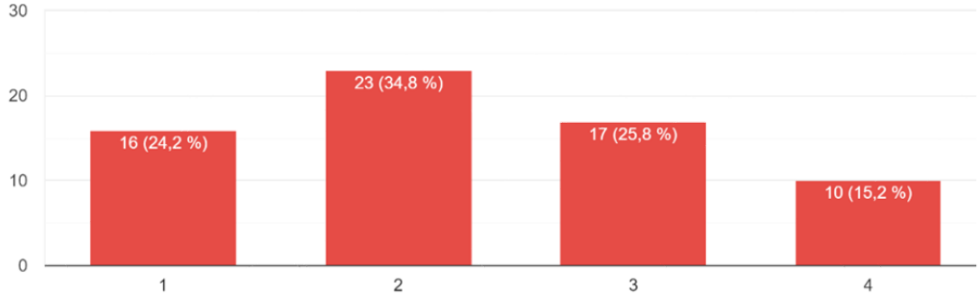
10. Les persones que s'acullen a mesures temporals (per ex, jornada reduïda) tenen les mateixes ooprtunitats de promoció i desenvolupament professional que la resta.

66 respostes



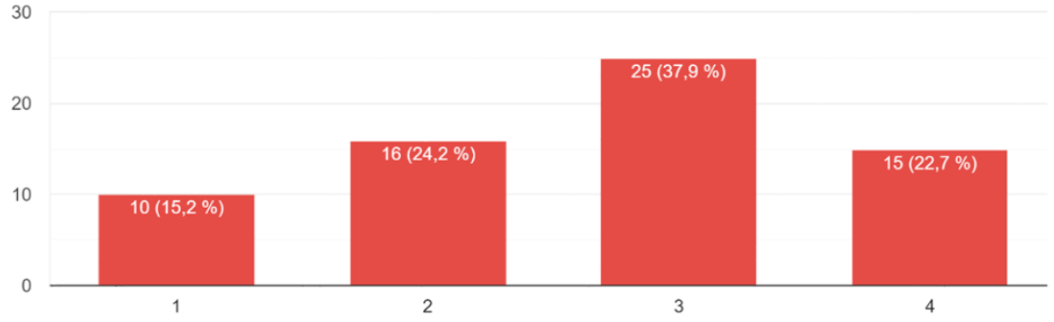
11. L'entitat ha informat del procés a seguir davant d'un cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe?

66 respostes



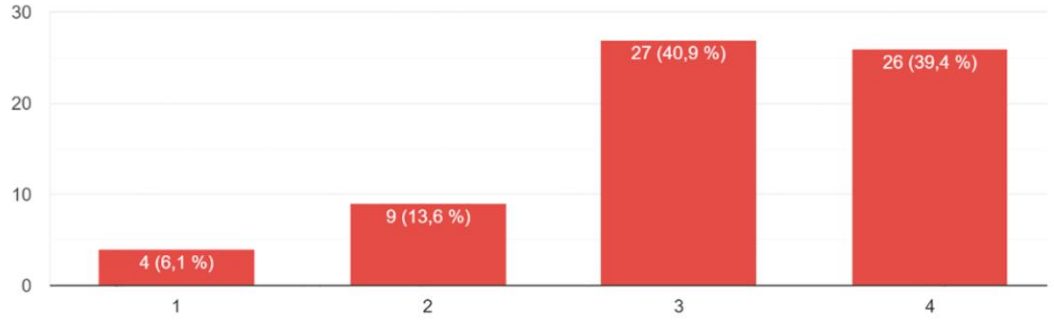
12. L'empresa t'ha informat del procés de desenvolupament del pla d'igualtat?

66 respostes



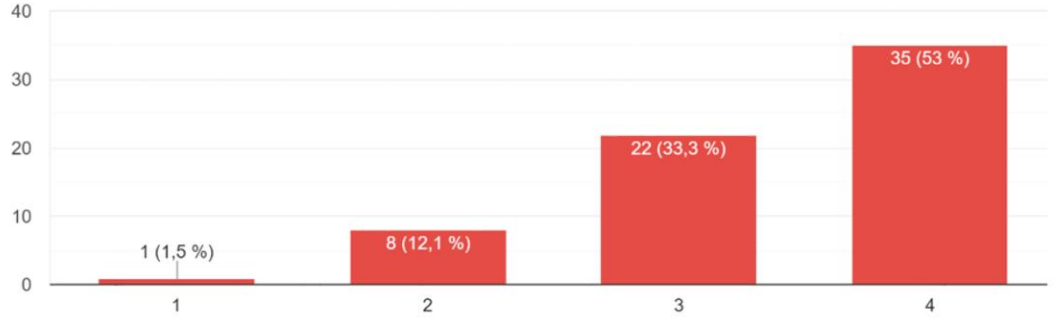
13. Creus que és necessari la renovació del Pla d'Igualtat de la Fundació privada Àuria?

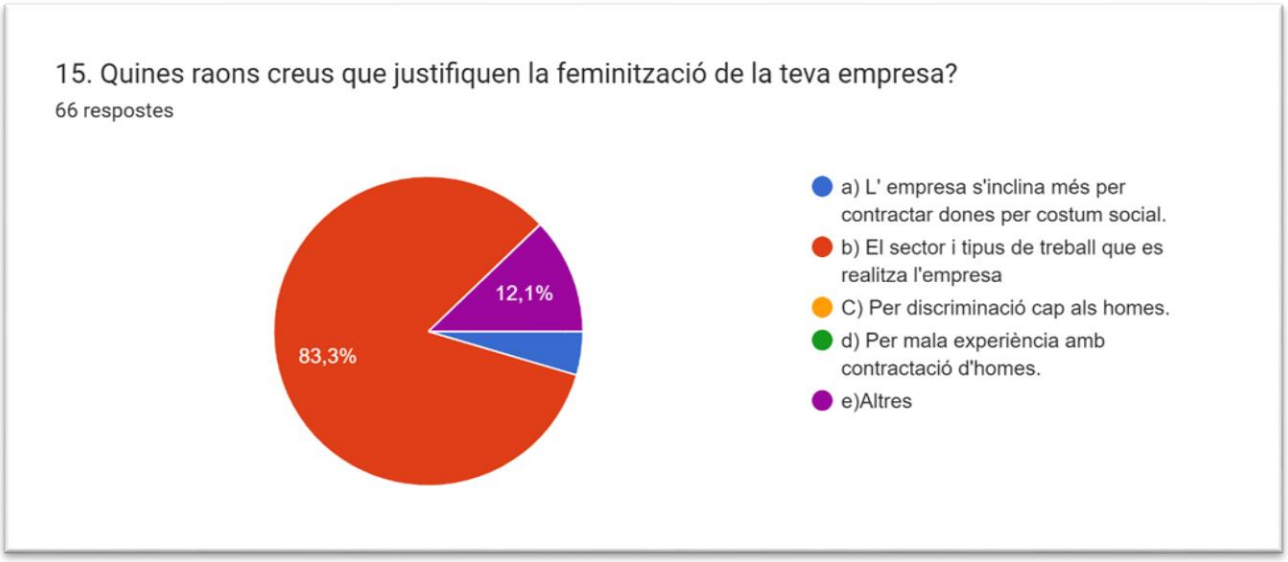
66 respostes



14. Coneixes els canals de comunicació que s'utilitzen habitualment dins l'entitat?

66 respostes





Preguntes obertes:

16. Quines mesures creus que es podrien integrar en el Pla d'Igualtat per tal de millorar i promoure la Igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'Entitat?

(cada resposta correspon a 1 persona)

1. *Promocionar el món social als cicles formatius, aprenentatge-entorn, pràctiques formatives a goles, etc.*
2. *Facilitar la promoció interna tant en homes com dones, també fer partícips a totes les persones sobre aspectes formatius i donar a conèixer el protocol sobre assetjament.*
3. *Sous més atractius*
4. *No ho sé.*
5. *Hi ha igualtat entre homes i dones.*
6. *Fomentar la contractació de perfils masculins en tota la dimensió de la Fundació, des-de els llocs de treball amb menys responsabilitat, als més específics o de càrrec directiu. Crec que sols passa a la fundació, la Fundació crec que és més paritària.*
7. *Crec que les mesures actuals són igualitàries tant per dones com per homes, tot i que intentaria igualar en la mesura que es pugui els horaris d'alguns serveis.*
8. *Formació, pla de conciliació.*
9. *Amb el tema de la conciliació familiar, avui dia es continua tenint mes responsabilitat la dona amb la cura dels fills, pares..., d'aquesta manera quan per exemple hi ha una visita d'una especialitat concreta sempre es la dona qui acompanya al familiar, i a conseqüència perd hores de feina que desprès a de retornar o perd econòmicament part del salari.*
10. *No fer discriminació pel fet de tenir un grup que necessiti un gran suport físic, o pel simple fet de voler tenir homes al servei.*
11. *Organitzar una comissió mixta entre treballadores i treballadores des d' on posar en comú totes les qüestions inquietuds per tal de vetllar perquè les persones d' ambdós gèneres gaudeixin de les mateixes condicions i igualtat laborals.*
12. *Identificar els complements salarials existents: a quins llocs de treball, categories i grups professionals pertanyen les persones que els reben, i el sexe de la persona que els rep. Manual que expliqui quines mesures de conciliació existeixen a l'empresa (horari flexible, teletreball, jornada continuada, jornada intensiva i altres adaptacions de la durada i distribució de la jornada)*
13. *Xerrades sobre gènere i igualtat.*
14. *Elaborar un estudi de la quantitat d'homes i dones que hi ha a cada departament.*
15. *Crec que no cal integrar cap més mesura.*

16. *Es un tema difícil puesto que el sector esta feminizado incluso por los usuarios, pero en convocatorias externar hacer más hincapié en que se necesita hombres.*
17. *Crec que cada departament hauria de proposar-se petites accions de bones praxis (tant a nivell entre companys del departament, si cal, com amb la relació amb els altres grups d'interès: persones usuàries, clients,...)*
18. *Crec que l'empresa hi ha igualtat d'oportunitats, però en la societat, la dona segueix tenint més obligacions i persones al seu càrrec, que fa que les donen siguin les que redueixin la jornada per cura dels menors o persones dependents. Potser caldria mesures per facilitar les necessitats dels treballadors/res. Crec que la jornada dels professionals s'ha d'adaptar el màxim possible en un horari que permeti la conciliació familiar, ajustant l'horari, perquè els professionals puguin arribar a temps a recollir els seus fill a l'escola (per exemple). Tenir uns dies o hores per cura de fill o persones dependents al seu càrrec. Acompanyaments mèdics, reunions a l'escola... Ja que crec que les càrregues extres que socialment, encara, recauen més a les dones fan que aquesta estigui en desavantatge social vers les dones que no tenen persones al seu càrrec o els homes. s'hauria d'informar de a qui dir, a qui consultar, a qui informar (centralitzar-ho en una o 2 persones ben formades), en cas que una treballadora senti que algun company li parla de forma sexista, li fa insinuacions... i divulgar que no s'han de tolerar segons quins comentaris o actituds. Una formació sobre llenguatge neutre o sobre totes aquelles coses que donem com a normals i quotidianes i que s'han de canviar, ja que tots aquests petits canvis, aniran provocant canvis en la forma de pensar i actuar i en la educació, que és la base.*
19. *Igualar sous.*
20. *Incloure homes a direcció.*
21. *En tot cas, al ser un sector molt feminitzat, les accions s'han d'enfocar a la inversa...per garantir la igualtat, professionals sense raó de sexe..*
22. *Crec que caldria millorar-ne la difusió, més que el propi document.*
23. *Participació de tots els treballadors.*
24. *Donar a conèixer les tasques que es realitzen entre els diferents professionals, formar als professionals per igual.*
25. *Que la persona responsable de la gestió tingui una relació continua amb el tracte de persones per tal de mantenir un canal de comunicació i col·laboració.*
26. *Dotar de serveis la Fundació per tal que es puguin equiparar situacions associades a gènere que poden generar desigualtat. Per exemple: preparar espais de lactància per no discriminar les dones que es troben en aquesta situació vers els seus companys de feina.*
27. *No tinc prou informació*
28. *Contractació de personal masculí en llocs de presencia majoritària femenina per igualar percentatges.*
29. *Formació plantilla sensibilització, fer ús llenguatge no sexista en la comunicació.*
30. *Personalment no detecto, en l'entorn de treball, desigualtat d'oportunitats entre dones i homes.*
31. *Propostes de formació que no estiguin relacionada amb el lloc de feina.*
32. *Informació i participació.*
33. *Mateixes oportunitats.*
34. *Compromís i participació activa per part de tots/as.*
35. *Actualment crec que les mesures son correctes.*
36. *Més informació cap a les treballadores.*
37. *Millorant la política de comunicació tant interna com externa de l'empresa.*
38. *Crec que s'hauria de donar la oportunitat d'accedir a qualssevol lloc sigui home o dona per tal de demostrar q hi han treballs q estem acostumats a veure homes o dones i podria ser sentit contrari.*
39. *No tengo conocimientos para esta respuesta*
40. *Formacions i reunions informatives.*
41. *A igual feina mateix sou.*
42. *La igualtat en la categorització professional de les persones que fan les mateixes funcions en els mateixos serveis.*
43. *Conciliación con vida familiar e hijos.*

17. Com creus que es pot facilitar el desenvolupament del Pla?

1. *Informant a tots els professional, fent sessions conjuntes que impliquin a la gent a forma part de procés.*
2. *Millorar-ne la comunicació i explicació dins l'empresa. Garantir l'accés.*
3. *Crec que hi haurien d'haver xerrades periòdiques sobre el Pla , en format on-line presencial per a totes les persones de l'entitat.*
4. *No fer discriminacions entre homes i dones.*
5. *Millora en la comunicació a tots els nivells.*
6. *Sent participatiu.*
7. *Explicant a tots els treballadors.*
8. *Crec que sols es qüestió de voler i tindre-lo present a l'hora de contractar persones amb un criteri de paritat.*
9. *Intentant trencar qualsevol estereotip de gènere en qualsevol dels nostres serveis.*
10. *Participant al màxim les persones.*
11. *Revisant la plantilla amb deteniment.*
12. *Desconec el Pla.*
13. *Fent-ne un seguiment estricte, marcant objectius a complir a curt termini.*
14. *Implicant treballadors/es.*
15. *Representants de tots els serveis i totes les categories salarials en la seva elaboració i fer un pla de difusió.*
16. *Amb la participació dels professionals de la Entitat.*
17. *informar i fomentant la comunicació entre tots i totes des de direcció.*
18. *Fer sessions informatives per explicar el pla d'igualtat-*
19. *Que todos los trabajadores participen en él.*
20. *Amb bona comunicació i una bona formació de persones expertes. Com a més gent arribi millor. Des de xerrades curtes i intenses a tots els professionals, accés online a xerrades i consells d'experts... Crec que la educació i formació és la base de tots els canvis. Enviar un pla en un mail, no significarà cap canvi. Potser un dia de parlar en llenguatge femení, que a tots ens sobta molt i no ens sobta parlar en llenguatge masculí, perquè és lo "normal" i si la història fos diferent, potser el "normal" seria parlar en llenguatge neutre o femení...*
21. *Millores salarials.*
22. *A través d'una comissió que vetlli per aquest desenvolupament.*
23. *Fent-lo accessible a tot l'equip, a través d'una carpeta on tothom i tingui accés. Realitzant prèviament sessions informatives i de debat... que puguin millorar-lo en cas necessari.*
24. *Incrementar el coneixement del Pla, fer xerrades, que la informació sigui fàcil de trobar.*
25. *Informant tothom.*
26. *Fent participar a professionals de l'entitat, generant figures clau com a referents del pla en els corresponents serveis – itineraris.*
27. *Amb bona formació i sobretot que la informació arribi als professionals per igual i de la mateixa manera.*
28. *Establir el compromís amb l'entitat. Facilitar els recursos materials i humans per al desenvolupament del pla.*
29. *Fent la difusió necessària perquè tots els treballadors tinguin clars els avantatges de tenir un pla d'igualtat*
30. *No tinc prou informació.*
31. *Informar periòdicament dels percentatges i mesures de conciliació per ser conscients del que fa l'entitat per la millora de la Igualtat.*
32. *Amb participació més àmplia dels equips en la redacció del pla.*
33. *Negociant amb una representació legal de les persones treballadores.*
34. *Implicant un/a treballador/a de cada servei que té l'entitat.*
35. *Participació col·laborat iva en la creació i posada en marxa.*
36. *Opinió directa d'un grup de treballadors repartits a parts iguals segons sexe.*
37. *Elaborar un catàleg i fer alguna reunió ni que sigui anual per informar els treballadors/es i si algú té idees, aportar-les.*

38. *Amb votacions dels treballadors de les mesures establertes a partir de qüestionaris com aquest. Que totes les persones treballadores coneguin el seu contingut.*
39. *Fent una comissió de treball.*
40. *Fent formació o sensibilitzant al respecte del Pla d'igualtat.*
41. *Donar oportunitat a qui vulgui sense mirar sexe sinó mirant l'interès q vol la persona en concret.*
42. *Dando información del plan.*
43. *Tenint en compte la participació i aportacions dels professionals.*
44. *Amb transparència de l' empresa cap a les persones treballadores, donar drets legals.*
45. *Implicant tot el personal que hi vulgui participar i fer votació per a la ratificació del pla.*
46. *Crear una comissió transversal entre els diferents serveis i les diferents categories professionals.*
47. *Promocionando a las mujeres con hijos.*

18. Altres propostes

1. *Donar un màxim o mínim d'hores/any per visites mèdiques d'especialitats. Un altre cosa en la que es podria lluitar, es en el tema de la retribució econòmica, ja que trobo que almenys la meva com a gerocultora es ridícul el que cobrem amb la responsabilitat que tenim al treballar amb persones.*
2. *Mirar si hi ha paritat en l'organigrama de la Fundació.*
3. *Además del acoso a nivel sexual, tendríamos que añadir cualquier acoso.*
4. *Hi ha llocs de treball que requereixen la contractació de personal masculí, per això la resposta a la pregunta 2 i en part la pregunta 5. S'ha de tenir en compte que si en vol anar a la piscina o altres activitats que requereixen accés a vestuaris, algunes ocasions ha sigut necessari la contractació d'homes per poder accedir a aquests vestuaris.*
5. *Fer un vídeo explicatiu amb les persones que formen part de la comissió d'igualtat.*
6. *Hem de buscar la manera que el protocol i el pla d'igualtat estiguin accessibles per a totes les persones, que es pogués consultar ràpidament en cas de necessitat.*
7. *El pla d'igualtat ha de ser integral, transversal, flexible, temporal.*
8. *Donat que la majoria de vegades el cuidador principal (de fills, gent gran) és la dona, hauria d'haver hores de metge especialista, ja que sinó la dona sempre deu moltes hores.*
9. *Oferir retribució en espècie per adaptar-se a la necessitat de cada treballador. Equiparar els horaris dels serveis diürns (horari de 9h a 17h)*
10. *Crec que hauríem de fer activitats de tot tipus per tal que parlem d'Igualtat.*

En conclusió, tot i que majoritàriament no hi ha la percepció de discriminacions importants per raó de sexe hi ha diferents temes transversals que preocupen a la plantilla com:

- El salari
- La conciliació personal i familiar.
- La presència feminitzada en les tasques associades a la cura de les persones.
- La discriminació positiva en determinats departaments ocupats per personal d'un únic sexe.
- La transparència, la millora de la comunicació interna i la participació de les persones tant en el pla d'igualtat com en el protocol d'assetjament.
- La capacitació i formació professional.

Hi ha aspectes a millorar i/o profunditzar. Es continuarà amb la recollida d'indicadors i dades com pot ser l'avaluació de riscos psicosocials pendent pel 2023.

6.6. AUDITORIA RETRIBUTIVA

L'anàlisi retributiu inclou tan una anàlisi d'informació qualitativa relacionada amb la retribució del personal de l'empresa com dades quantitatives del personal treballador a 31/12/2022.

Dins de l'anàlisi quantitativa es presenten les retribucions dels treballs d'igual valor segmentades per 3 grans blocs que indica l'article 5.2 del Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre: el salari base, els complements salarials i les percepcions extrasalarials.

Per donar compliment al Reglament UE 2016/679 (RGPD) i respectar la confidencialitat de les dades, quan en alguna de les agrupacions (homes/dones) hi ha menys de 3 persones, no es mostren els imports de mitja i mitjana sinó únicament la bretxa salarial. Tampoc es mostren els imports d'aquelles agrupacions on només existeixen dades d'un gènere, ja que en no ser comparables amb l'altre gènere no és possible determinar la bretxa salarial, per això s'inclou al final de cada anàlisi un detall de les persones treballadores que perceben cada concepte retributiu per mostrar una imatge fidel del total de la plantilla i que aquesta respongui a les dades mostrades en l'anàlisi.

Les segmentacions abans esmentades contenen el detall de cada concepte retributiu com s'indica a continuació:

Tipus de retribució	Detall del contingut	
Salari Base	SALARI BASE	
Complements Salarials	ANTIGUITAT	RV7 POLIVALÈNCIA I DSIPONIBILITAT
	MILLORA	RV8 OBJECTIUS
	COMPLEMENT DEDICACIÓ	RV10 RESULTATS
	P. RESPONSABILITAT	
	RV1 FESTIU	
	RV2 NOCTURNITAT	
	RV3 DESTINACIÓ	
	RV4 GUÀRDIA	
	RV5 EMERGÈNCIA	
Complements Extrasalarials	KM - DIETES – BESTRETA	
	INDEMNITZACIONS	
	COMPLEMENT IT	

A l'anàlisi s'inclou un detall de les diferències entre sexes iguals o majors al 25% en la mitja o mitjana d'aquestes grans segmentacions dels llocs d'igual valor i les seves causes. Així com, un pla d' acció i fitxes de treball a desenvolupar en base als resultats de l' auditoria retributiva.

6.6.1. ANÀLISI QUALITATIVA

Per fer l'anàlisi qualitativa hem analitzat els següents factors:

- Model retributiu
- Política de revisions salarials
- Anàlisi dels conceptes retributius (naturalesa i continguts)
- Avaluació de l'acompliment
- Altres factors identificats com a desencadenants de la bretxa salarial

ANÀLISI DEL MODEL RETRIBUTIU

Fundació Àuria compta amb un Reglament de Règim Intern d'aplicació a totes les persones treballadores.

En l'article 4 fa referència a aspectes específics vers l'organització, per fer una bona feina, avançar en l'estructuració i desenvolupament de nous suports i serveis, promoure mecanismes de revisió dels existents, establir criteris de coordinació i cooperació amb d'altres entitats i concretar prioritats d'actuació, així com la creació d'una dinàmica de treball en equip, activa, flexible i humana, és necessari una organització eficaç tant des del punt de vista estratègic, metodològic com d'optimització dels recursos propis i de l'entorn comunitari. Aquest Reglament serà d'aplicació a totes les persones treballadores de Fundació Privada Àuria, a excepció d'aquells que per motius de subrogació estiguin vinculats a un conveni diferent.

Les persones treballadores gaudiran d'una remuneració mensual i d'unes condicions de treball regulades en quant a salaris, categories horaris, vacances, condicions i pactes laborals, exclusivament al que s'estableix en aquest reglament, sense que sigui d'aplicació cap altre conveni a excepció de les persones subrogades a les quals sigui d'aplicació un conveni diferent. En tot cas, en els aspectes del present article no regulats expressament en aquest reglament, s'aplicarà subsidiàriament l'Estatut dels Treballadors en tot allò que la mencionada norma legal no s'hi oposi expressament.

Tret del càrrec de Gerent, que depèn única i exclusivament del Patronat a tots els efectes, tots els demés càrrecs de la Fundació s'ajustaran al següent quadre de càrrecs, funcions, salaris, equivalències i dependències.

Les condicions salarials s'establiran en base al lloc de treball que s'ocupa, les competències i aptituds personals, les actituds com la iniciativa, participació, atenció, grau de responsabilitat, així com l'eficiència en els processos metodològics i de resolució de conflictes, la qualitat del treball i horari laboral. Els complements salarials i incentius es revisaran cada cop que varïi algun factor condicionant del lloc de treball, tant a l'alça com a la baixa i es tindrà molt en compte la promoció interna, la formació permanent, l'esforç i l'esperit solidari de les persones treballadores.

L'organització dels diferents Serveis i l'assignació de càrrecs i categories professionals de la plantilla de les persones treballadores de la Fundació, estarà en funció de la seva capacitat laboral, eficàcia i la millor rendibilitat de l'empresa i la seva planificació dependrà de la Gerència.

El RRI, indica que totes les categories seran equivalents encara que pertanyin a Departaments diferents.

Fundació Privada Àuria aplica complements o retribucions variables, a proposta de Gerència, abonant un complement per incentivar l'assumpció de responsabilitat o la major dedicació en el desenvolupament del treball, tenint en compte que aquest complement va lligat exclusivament a l'exercici professional del lloc de treball assignat. També incorpora altres complements o plusos de caràcter personal que es retribueixen segons condicions, circumstàncies o qualitats de la persona treballadora que ho diferencien dels altres que puguin pertànyer a la mateixa categoria professional. També es retribueix segons la peculiaritat del lloc de treball que requereix pel seu acompliment d'aptituds addicionals a la categoria professional acreditada, és a dir, s'abona de forma puntual quan es realitzen funcions diferents del lloc de treball que ocupen o en condicions diferents a les habituals.

AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT

La Fundació no disposa d'un sistema d'avaluació de l'acompliment, entès com un sistema definit d'aplicació per mesurar de manera objectiva la conducta, competències, rendiment o productivitat de les persones. No compta amb un procediment documentat ni un registre de la seva aplicació, tot i que existeix una pràctica, dirigida per direcció, en la que la promoció professional es recolza mitjançant la formació de postgrau i màster així com amb processos de coaching quan es creu necessari.

La Direcció Genera s'involucra de manera contínua, pròxima i directa en el coneixement dels professionals de l'organització, en el sentit que pren part activa en la valoració, anàlisi i seguiment de la plantilla. A través d'una interacció diària i pròxima amb les persones responsables de cada departament, coneixen la situació de totes les persones treballadores. De la mateixa manera, es realitzen reunions i contactes continuats que els permet conèixer la situació, rendiment i comportament de les persones treballadores.

DESCRIPCIÓ DELS CONCEPTES RETRIBUTIUS

Els conceptes retributius són els següents:

Nom del concepte retributiu	Forma retributiva	Tipus	Naturalesa del concepte
Salari Base	Dinerari	Salari Base	Concepte fix definit en el Reglament de Regim Intern.
Antiguitat	Dinerari	Complement salarial	Per cada any que el treballador/a estigui a l'empresa, cobrarà un 1% sobre el salari que percebi en el moment de complir l'any, fins a un màxim del 16%. Per tant el màxim d'antiguitat computable és de 16 anys.
Millora	Dinerari	Complement salarial	Remuneració que es pacta de forma individual o col·lectiva, per fer una millora salarial sense canviar la categoria.
Complement Dedicació	Dinerari	Complement salarial	Remuneracions amb finalitat de premiar i incrementar l'eficiència i per compensar la major dedicació. La proposta la fa direcció i gerència per premiar l'especial dedicació associada al càrrec.
Plus Responsabilitat	Dinerari	Complement salarial	Complement per incentivar la responsabilitat o la major dedicació en el desenvolupament del treball, tenint en compte que aquest complement va lligat exclusivament a l'exercici professional del lloc de treball assignat.
RV1. FESTIU	Dinerari	Complement salarial	Si la jornada laboral es realitza en un diumenge, dia festiu oficials i/o local es retribuirà aquest concepte en 14,00€ per jornada de 8 hores de treball. En els casos que la jornada laboral no sigui de 8 hores es farà la correspondència a la jornada treballada.
RV2. NOCTURNITAT	Dinerari	Complement salarial	Es retribueix en concepte de jornada laboral nocturna. S'entén per jornada laboral nocturna aquella que engloba la franja horària de 23h a 7h. Distingim entre si durant la jornada laboral es realitza atenció directe o si es realitza permanència. Atenció nocturna: la persona treballadora es manté desperta . Permanència: la persona treballadora pot dormir durant la jornada. Nit festiva: es consideren nits laborals quan es treballa de dilluns a divendres i nits festives el dissabte, diumenge, festes oficials i locals.
RV3. DESTINACIÓ	Dinerari	Complement salarial	Si el lloc de treball a desenvolupar requereix d'un nivell de suport i complexitat superior a la

			resta es retribuirà aquest concepte en 36€ mensuals. Actualment els serveis que tenen aquest complement son: • Servei Residencial • Llars Les Comes • Programa Autonomia a la Pròpia Llar. En els casos que la jornada laboral no sigui complerta es farà la correspondència en hores.
RV4. GUÀRDIES	Dinerari	Complement salarial	Aquells professionals que realitzin guàrdies independentment de la seva jornada laboral rebran 10€ dia
RV5. EMERGÈNCIA	Dinerari	Complement salarial	Aquells professionals que realitzin guàrdies se'ls hi retribuirà per solucionar o atendre emergències o urgències que suposen una atenció i desplaçament de guàrdia a 11€ l'hora.
RV7. POLIVALÈNCIA I DISPONIBILITAT	Dinerari	Complement salarial	Aquells professionals que realitzin les seves funcions laborals en més d'un Itinerari, ocupin el lloc de treball de corretorn o desenvolupin dues funcions clarament diferenciades, sempre que una d'elles requereixi una formació específica superior, rebran 50€ mensuals. En els casos que la jornada laboral no sigui complerta es farà la correspondència en hores.
RV8. OBJECTIUS	Dinerari	Complement salarial	Aquesta retribució variable ve condicionada a l'establiment d'uns objectius marcats segons el Pla Estratègic, ja siguin generals de la FAP o individuals de servei, desenvolupament de nous projectes... Es retribueixen semestralment (juny i gener)
RV10. RESULTATS	Dinerari	Complement salarial	Aquesta retribució variable ve condicionada a l'assoliment d'uns resultats prèviament marcats. RV8 i RV10 son complementaris tot i que podent haver-hi professionals que només cobrin en concepte d'establiment d'objectius o d'assoliment de resultats i d'altres que en cobrin per tots dos.
KM - DIETES - BESTRETA	Dinerari	Complement extrasalarial	Pel que fa als desplaçaments, si la persona treballadora s'ha de desplaçar dins del seu horari laboral per motius concrets de la seva responsabilitat, tasques o formació, percebrà la part corresponent al quilometratge realitzat prèvia justificació del motiu de la dieta.

INDEMNITZACIONS	Dinerari	Complement extrasalarial	Complement que es percep en la liquidació com indemnització per la extinció del contracte de treball o altres causes.
COMPLEMENT IT	Dinerari	Complement extrasalarial	IT derivada de Malaltia Comuna: es complementarà fins al 100% del salari els 3 primers dies de la primera baixa de l'any. Per aquells professionals amb responsabilitat en la gestió i coordinació d'equips que durant la baixa continuï prestant servei, es compensarà el 100% del salari durant el primer mes. IT derivada d'accident de treball: per les situacions d'incapacitat temporal derivades d'accident de treball, es complementarà fins el 100% del salari, a excepció dels produïts en "itinerari", durant els sis primers mesos, sempre i quan no s'acrediti per part de l'àrea de Prevenció de Riscos Laborals que hi ha hagut negligència per part de la persona sòcia treballadora. Per les situacions d'incapacitat temporal derivades de malaltia comuna o accident no laboral, es complementarà la primera baixa de l'any en un màxim de 3 dies fins el 100% del salari. Per les situacions d'incapacitat temporal derivades d'embaràs, es complementarà fins el 100% del salari a partir de la setmana 36 d'embaràs.

MODEL DE VALORACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL

Inventari de llocs de treball:

La fundació disposa d'un total de 49 llocs de treball:

Auxiliar de Neteja	Recepcionista
Auxiliar Ocupacional	Tècnic/a Tresoreria
Conductor/a	Auxiliar Habitatge
Coordinador/a de Lleure	Monitor/a Habitatge
Coordinador/a de transport	Tècnic/a de Recursos Humans
Coordinador/a Habitatge	Monitor/a Ocupacional

Coordinador/a Programa Autonomia a la Llar	Tècnic/a Selecció- Formació
Coordinador/a Servei d'Atenció Domiciliària	Oficial de manteniment
Coordinador/a Servei de Teràpia Ocupacional	Acompanyant transport
Coordinador/a Servei de Teràpia Ocupacional	Auxiliar Administratiu
Coordinador/a Servei Integració Laboral	Pedagog
Coordinador/a Servei Ocupacional d'Inserció	Tècnic/a Noves Tecnologies (465)
Direcció Àrea Entorn	Responsable Josep Orgué (364)
Director/a - Gerent	Psicòleg (364)
Director/a Projecte Vital i Comunitari	Terapeuta Ocupacional
Director/a servei	Treballador/a Social
Fisioterapeuta	Auxiliar Atenció Domiciliària
Infermer/a	Auxiliar Habitatge
Orientador/a Laboral	Tècnic/a Estimulació Basal
Prospector/a Laboral	Tècnic/a Administració de Personal
Responsable de Comunicació i Captació de Fons	Auxiliar Conciliació Familiar
Responsable de Qualitat i Millora	Tècnic/a Comptable- Facturació
Responsable Departament de persones	Tècnic/a Informàtic
Responsable Financer/a	Gerocultor/a
Responsable Orientador/a Laboral	

Explicació del model aplicat

- El sistema aplicat per a la valoració dels llocs de treball ha estat el **quantitatiu o analític de puntuació per factors**, que permet avaluar els llocs des de la seva descripció segons diferents criteris, anomenats factors, prèviament seleccionats i clarament definits i anivellats. Així mateix, la importància relativa d'aquests factors objectius es defineix mitjançant uns pesos associats als mateixos (normalitzats en una base global de puntuació). La puntuació del lloc de treball s'obté sumant els productes de les puntuacions obtingudes en cada factor pels pesos corresponents i, per tant, permet quantificar la diferència de valor entre els llocs (valor relatiu del lloc). Aquest sistema analític, recomanat legalment en el RD 902/2020 i per l'OIT, és el de més ampli consens i adequació tècnica ja que suposa un procediment d'assignació de punts per factors objectius i neutres que eviten la discriminació salarial de les dones, així com la no aplicació de potencials estereotips o biaixos socials que

puguin generar discriminacions directes o indirectes. És el teu mètode permet establir el valor intern relatiu dels diferents llocs de treball dins d'una organització, proporcionant dades **reals, definides, exhaustives i sistemàtics per al valor relatiu dels llocs des** de la creació d'una estructura graduada i anivellada, objectivant l'aportació real de cada lloc a l'organització.

- El model parteix d'una estructuració tipus organitzacional anivellada en grups o famílies ocupacionals des de **l'objectivació de l'aportació real de cada lloc** a l'organització, i en base als requeriments generals del lloc i a uns factors objectius i neutres de valoració de llocs. Així, les valoracions dels llocs poden mostrar resultats coherents amb la naturalesa de les funcions (contingut essencial de la relació laboral) que aporta el lloc de treball, com poden ser polítiques, directrius o impacte en el negoci; processos de treball i gestió de recursos; procediments de treball i especialització; activitats i tasques operatives; etc.
- Els factors, subfactors, ponderacions i nivells del sistema de valoració de llocs són aplicables a tots els llocs de treball de l'organització, la qual cosa permet complir el **principi d'universalitat** recomanat per l' Institut de les Dones.
- En aquest sentit, i de cara a garantir la correcta identificació de treballs d'igual valor, **no existeix superposició ni repetició** de **factors**, garantint-se que no hi ha situacions i característiques, elements o factors relacionats amb la naturalesa de les funcions que es valorin en més d'una ocasió o siguin redundants. De la mateixa manera s'evita la presència de **dobles ponderacions**, és a dir, una vegada que s'ha tingut en compte la inexistència de factors superposats, el sistema evita que es produeixin dobles valoracions en el sentit que els factors diferencials indirectament de gènere (per existència de més dones o homes afectats per aquest factor segons el seu lloc) no siguin valorats en excés enfront d'altres referits al un altre sexe. D' aquesta manera, no s'afavorirà cap grup en concret.
- L' escala total es calcula en base 1.000 punts, de manera que la puntuació del lloc de treball s'obté sumant els productes de les puntuacions obtingudes en cada factor pels pesos corresponents.
- El model aplicat ha tingut en compte l'establert per l'art. 28 de l'Estatut dels Treballadors i per l'art. 4 del RD 902/2020, quan exposa que "un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents". Així, **els eixos o marcs de valoració aplicats** es **troben alineats i correlacionats amb els criteris legals previstos** normativament:

    a. <u>Marc de coneixements</u>. Aquest eix conté aquells factors professionals relacionats amb la formació acadèmica o la qualificació específica per al lloc, l' experiència necessària per a la seva ocupació, etc. És a dir, els criteris legals de Condicions educatives, i Condicions professionals i de formació.

b. Marc d' actuació. Aquest eix reflecteix aquells factors professionals relacionats amb complexitat i tipus dels procediments de treball en els quals participa el lloc, així com l' entorn i condicions en el qual es desenvolupa. És a dir, el criteri legal de Condicions laborals i d' acompliment.
c. Marc d'impacte de l'activitat. Aquest eix té en compte aquells factors professionals relacionats amb les interaccions del lloc de treball, com incideix en la imatge de l' organització, l' abast de les seves decisions, o la repercussió de possibles errors. És a dir, el criteri legal de Condicions laborals i d'acompliment.
d. Marc de referència de l'activitat. Aquest eix considera aquells factors professionals relacionats amb la llibertat de decisió i acció, el nivell d' innovació requerit, l'autonomia en l' exercici de les funcions, així com el nivell de responsabilitat directa a o indirecta en un camp e treball. És a dir, els criteris legals de Condicions laborals i d' acompliment, i naturalesa de les funcions i tasques.
e. Marc de responsabilitat. Aquest eix valora aquells factors professionals relacionats amb la gestió de persones i recursos, la responsabilitat organitzativa de les actuacions en el marc d' una activitat o projecte, la naturalesa de l' impacte i la seva contribució, etc. És a dir, el criteri legal de Naturalesa de les funcions i tasques.

- D'igual manera, el model es caracteritza per ser obert i adaptatiu, conforme al previst en el RD 902/2020, respecte a aquells altres factors i condicions que podran ser rellevants, si bé amb caràcter no exhaustiu, partint del principi del de l'esmentada norma en especificar que la valoració ha de ser adequada al **sector d'activitat, tipus d'organització de l'empresa i altres característiques significatives**. Així mateix, integra els criteris necessaris i especificats en el RD 902/2020 per a una correcta valoració de llocs:
    - Adequació: implica que els factors rellevants en la valoració han de ser aquells relacionats amb l'activitat i que efectivament hi concorrin, incloent-hi la formació necessària.
    - Totalitat: suposa que, per constatar si concorre igual valor, s' han de tenir en compte totes les condicions que singularitzen el lloc del treball, sense que cap s'invisibilitzi o s' infravalori.
    - Objectivitat: significa que hi ha d'haver mecanismes clars que identifiquin els factors que s'han tingut en compte en la fixació d' una determinada retribució i que no depenguin de factors o valoracions socials que reflecteixin estereotips de gènere.
- Per últim, és important destacar que el model té en compte, així mateix, el previst en **l'Acord de Cobertura de Buits de 1997**. Si bé el model està centrat en llocs de treball i no en grups professionals de convenis, com ho està l'Acord de Cobertura de Buits, els factors d'enquadrament continguts en l'Acord (coneixements i experiència, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament, i complexitat), així com el sistema d'aplicació de l'enquadrament (ponderació conjunta dels factors regits per

factors que agrupin aptituds professionals, titulacions i el contingut general de la prestació, tal com marca l'art. 22 de l'Estatut dels Treballadors) són trets fonamentals de model aplicat.

Anàlisi del model aplicat

El model de valoració implementat per **Fundació Privada Àuria s'ha fet amb l'assessorament de la Consultoria CRITERIA.**

A continuació, es detallen els eixos, factors i subfactors i la seva correlació amb els aspectes legals, corresponent al sistema de valoració estàndard del sector terciari.

EIXOS	FACTORS	PONDERACIÓ	SUBFACTORS	PONDERACIÓ
Marc de coneixements 22%- (CE i CPF)	Experiència	11%	Experiència necessària pel lloc de treball	11%
	Formació	11%	Formació reglada o acadèmica	11%
Marc d'actuació 18%- (CLA)	Complexitat	9%	Complexitat dels processos mentals	9%
	Esforç	5%	Esforç emocional	5%
	Condicions de treball	4%	Entorn de treball*	4%
Marc d'impacte de l'activitat 15%- (CLA)	Relacions	10%	Tipus d'impacte de les relacions*	10%
	Repercussió de l'activitat	5%	Impacte de l'error o repercussió de l'error	5%
Marc de referència de l'activitat 10%- (NF i CLA)	Autonomia	10%	Marc de referència	10%
Marc de responsabilitat 35%- (NF)	Gestió de persones i equips	18%	Naturalesa del col·lectiu jeràrquic i directe o tram de supervisió*	11%
			Supervisió	7%
	Gestió de recursos	5%	Gestió econòmica*	5%
	Impacte i contribució	12%	Presa de decisions*	6%
			Manera de contribució	6%
TOTAL		100%		100%

Base normativa:

- ✓ RD 902/2020: factors legals obligatoris
  - Naturalesa de funcions i tasques (NF)
  - Condicions educatives (CE)
  - Condicions professionals i de formació (CPF)
  - Condicions laborals i acompliment (CLA)

- ✓ RD 902/2020: subfactors rellevants proposats segons lloc, activitat, sector*:
  - Penositat, dificultat, complexitat
  - Responsabilitat sobre persones o econòmica
  - Polivalència
  - Habilitats
  - Resolució de conflictes i presa de decisions

Tots els factors i subfactors identificats i continguts en el model de valoració de llocs aplicat, dins del context de l'organització, tenen un **caràcter neutre i inclusiu des de la perspectiva de gènere en la seva definició i abast**.

Les **ponderacions** dels factors i subfactors tenen, així mateix, un caràcter neutre i inclusiu des de la perspectiva de gènere, en haver-se inclòs la perspectiva d'igualtat d'oportunitats i no discriminació entre dones i homes per garantir l'absència de prejudicis sexistes.

Tots els subfactors aplicats posseeixen una **escala de graduació** que varia en base als nivells descrits i a l'assignació de pesos o ponderació mostrada anteriorment.

El **llenguatge utilitzat ha estat inclusiu i neutre** en la descripció de la totalitat del contingut del sistema de valoració de llocs.

RESULTATS DE LA VALORACIÓ I IDENTIFICACIÓ DE LES AGRUPACIONS DE TREBALL D'IGUAL VALOR

Escales	Rang puntuació	LLOC DE TREBALL
Escala 1	1000 - 930	-
Escala 2	929-859	Director/a - Gerent (881)
Escala 3	858-788	Direcció Àrea Entorn (820)
		Director/a servei (793)
		Director/a Projecte Vital i Comunitari (820)
Escala 4	787- 717	-
Escala 5	716-646	Responsable de Comunicació i Captació de Fons (657)
		Responsable Orientador/a Laboral (665)
Escala 6	645-575	Fisioterapeuta (630)
		Infermer/a (630)
		Responsable de Qualitat i Millora (641)

		Responsable Financer/a (641)
Escala 7	574-504	Coordinador/a Programa Autonomia a la Llar (528)
		Coordinador/a Servei de Teràpia Ocupacional (528)
Escala 8	503-433	Coordinador/a de Lleure (462)
		Coordinador/a de transport (462)
		Coordinador/a Habitatge (475)
		Coordinador/a Servei d'Atenció Domiciliària (475)
		Coordinador/a Servei de Teràpia Ocupacional (462)
		Coordinador/a Servei Integració Laboral (462)
		Coordinador/a Servei Ocupacional d'Inserció (462)
		Orientador/a Laboral (462)
		Responsable Departament de persones (493)
		Prospector/a Laboral (462)
		Tècnic/a Noves Tecnologies (465)
Escala 9	432-362	Pedagog (364)
		Psicòleg (364)
		Responsable Josep Orgué (364)
		Tècnic/a Estimulació Basal (364)
		Tècnic/a Informàtic (423)
		Terapeuta Ocupacional (364)
		Treballador/a Social (364)
Escala 10	361-291	Tècnic/a Administració de Personal (341)
		Tècnic/a Comptable- Facturació (303)
		Tècnic/a de Recursos Humans (341)
		Tècnic/a Selecció- Formació (306)
		Tècnic/a Tresoreria (313)
Escala 11	290-220	Auxiliar Habitatge (227)
		Monitor/a Habitatge (287)
		Monitor/a Ocupacional (287)
		Oficial de manteniment (227)
Escala 12	219-149	Acompanyant transport (182)
		Auxiliar Administratiu (182)
		Auxiliar Atenció Domiciliària (203)
		Auxiliar Conciliació Familiar (182)
		Auxiliar Habitatge (213)
		Auxiliar Ocupacional (182)
		Conductor/a (182)
		Gerocultor/a (218)
		Recepcionista (169)
Escala 13	148-78	Auxiliar de Neteja (143)
Escala 14	77-7	-
Escala 15	6-0	-

6.6.2. ANÀLISI QUANTITATIVA

Retribucions efectives per sexe

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

1.1.a. IMPORTES EFECTIVOS Promedios

Razón Social: FUNDACIÓ PRIVADA ÀURIA - NIF: G60136637

PERIODO DE REFERENCIA

01-01-22 fecha inicio

31-12-22 fecha fin

NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA.

Inicio

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	ANTIGÜEDAD	P. RESPONSABILITAT	MILLORA	COMP. DEDICACIÓ	PRESTACIÓ AT	PRESTACIÓ IT	COMP IT/AT	RV FESTIU	RV NOCTURNITAT	RV DESTINACIÓ	RV GUARDIA	RV EMERGENCIA	RV DEDICACIÓ	RV POLIVALENCIA	RV OBJECTIUS	RV RESULTATS	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	DIETES	KM EXEMPTS	KM NO EXEMPTS	INDEMNITZACIÓ	VACANCES	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			**12%**	19%	0%	-2%	-2%	-116%	-156%	17%	-1%	-441%	44%	29%		60%	73%	31%	91%	**0%**	**11%**	96%	-5589%	-5587%	19%	-33%	**-65%**	**10%**
Hombre	43	43	9.260	619	171	195	58	30	132	15	76	19	59	20	0	18	37	17	151	1.618	**10.878**	6	1	0	23	53	81	**10.958**
Mujer	280	280	8.113	502	171	199	59	64	339	12	77	105	33	14	1	7	10	11	14	1.618	**9.731**	0	33	12	19	70	133	**9.864**

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	ANTIGÜEDAD	P. RESPONSABILITAT	MILLORA	COMP. DEDICACIÓ	PRESTACIÓ AT	PRESTACIÓ IT	COMP IT/AT	RV FESTIU	RV NOCTURNITAT	RV DESTINACIÓ	RV GUARDIA	RV EMERGENCIA	RV DEDICACIÓ	RV POLIVALENCIA	RV OBJECTIUS	RV RESULTATS	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	DIETES	KM EXEMPTS	KM NO EXEMPTS	INDEMNITZACIÓ	VACANCES	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 01			**-176%**	-1732%	-94%															**-429%**	**-222%**	100%					**87%**	**-213%**
Hombre	1	1	6.600	132	1.320	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.452	**8.051**	243	0	0	0	0	243	**8.295**
Mujer	9	9	18.212	2.419	2.564	1.603	911	0	160	22	0	0	0	0	0	0	0	2	0	7.680	**25.892**	0	23	8	0	0	31	**25.923**
GRUPO 02			**16%**	7%	24%	-76%	-50%		-181%					10%				-110%	100%	**-6%**	**12%**							**12%**
Hombre	4	4	22.866	2.318	1.168	349	239	0	130	0	0	0	0	77	0	0	0	63	117	4.461	**27.326**	0	0	0	0	0	0	**27.326**
Mujer	15	15	19.240	2.158	884	614	358	75	364	8	0	0	16	69	4	35	0	133	0	4.717	**23.958**	0	53	19	0	0	72	**24.030**
GRUPO 03			**-1%**	21%	17%	-613%	81%	-47%	-1388%	-347%	30%	29%	58%	5%		84%	4%		85%	**5%**	**0%**		-326%	-326%	90%	-980%	**-126%**	**0%**
Hombre	5	5	14.216	1.356	275	58	279	83	14	6	124	2	73	68	0	100	25	0	58	2.523	**16.738**	0	3	1	10	1	16	**16.754**
Mujer	43	43	14.401	1.075	228	415	54	122	211	29	87	1	31	65	4	16	24	28	9	2.397	**16.799**	1	14	5	1	16	37	**16.836**
GRUPO 04			**23%**	49%		71%	32%	-58%	-195%	26%	3%	-422%	48%	88%		56%	93%	100%	91%	**20%**	**22%**		-15105%	-15106%	-6%	-53%	**-105%**	**21%**
Hombre	28	28	7.349	360	0	239	5	31	129	10	95	29	77	8	0	10	52	16	206	1.267	**8.616**	0	0	0	25	58	81	**8.697**
Mujer	191	191	5.678	182	10	70	3	48	379	8	92	153	40	1	0	5	4	0	18	1.010	**6.688**	0	38	14	27	88	167	**6.855**
GRUPO 05			**-13%**	-244%					0%	69%										**-77%**	**-18%**		-5284%	-5248%	94%	29%	**35%**	**-17%**
Hombre	5	5	4.651	72	0	0	0	0	301	64	0	0	0	0	0	0	0	0	0	437	**5.088**	0	0	0	46	129	176	**5.264**
Mujer	22	22	5.245	248	0	43	0	104	301	19	7	0	0	0	0	0	51	0	0	774	**6.019**	0	13	5	3	92	113	**6.133**
0 **GRUPO 06**																												

Retribucions equiparades per sexe

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

2.1.a. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios

Razón Social: FUNDACIÓ PRIVADA ÀURIA - NIF: G60136637
PERIODO DE REFERENCIA
01-01-22 fecha inicio
31-12-22 fecha fin

NOTA: En estas tablas se han considerado solo las últimas de las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes equiparados (ajustados al 100% de jornada y del periodo).

Inicio

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	ANTIGÜEDAD	P. RESPONSABILITAT	MILLORA	COMP. DEDICACIÓ	PRESTACIÓ AT	PRESTACIÓ IT	COMP IT/AT	RV FESTIU	RV NOCTURNITAT	RV DESTINACIÓ	RV GUARDIA	RV EMERGENCIA	RV DEDICACIÓ	RV POLIVALENCIA	RV OBJECTIUS	RV RESULTATS	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	DIETES	KM EXEMPTS	KM NO EXEMPTS	INDEMNITZACIÓ	VACANCES	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							-27%	-61%	-33%	-62%	-45%	-116%	-157%	17%	-1%	-441%	44%	29%		60%	73%	31%	91%	-21%	-22%	96%	-5589%	-5587%	19%	-14%	-47%	-25%
Hombre	43	43	18	0	25	43	225	7	4	3	1	30	132	15	76	19	59	20	0	18	37	17	151	589	814	6	1	0	23	62	91	905
Mujer	280	280	128	0	152	280	285	11	5	4	2	64	341	12	77	105	33	14	1	7	10	11	14	711	996	0	33	12	19	71	134	1.131

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	ANTIGÜEDAD	P. RESPONSABILITAT	MILLORA	COMP. DEDICACIÓ	PRESTACIÓ AT	PRESTACIÓ IT	COMP IT/AT	RV FESTIU	RV NOCTURNITAT	RV DESTINACIÓ	RV GUARDIA	RV EMERGENCIA	RV DEDICACIÓ	RV POLIVALENCIA	RV OBJECTIUS	RV RESULTATS	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	DIETES	KM EXEMPTS	KM NO EXEMPTS	INDEMNITZACIÓ	VACANCES	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO 01							-129%	-1232%	-112%															-733%	-238%	100%					87%	-87%
Hombre	1	1	0	0	1	1	229	5	46	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	50	280	243	0	0	0	0	243	523
Mujer	9	9	7	0	2	9	526	61	97	42	36	0	160	22	0	0	0	0	0	0	0	2	0	420	946	0	23	8	0	0	31	978
GRUPO 02							-64%	-189%	-10%	-375%	-15%		-181%					10%				-110%	100%	-85%	-76%							-85%
Hombre	4	4	3	0	1	4	360	26	25	3	8	0	130	0	0	0	0	77	0	0	0	63	117	448	808	0	0	0	0	0	0	808
Mujer	15	15	12	0	3	15	589	74	27	17	9	75	364	8	0	0	16	69	4	35	0	133	0	830	1.419	0	53	19	0	0	72	1.492
GRUPO 03							-142%	-1%	28%	-523%	87%	-47%	-1388%	-347%	30%	29%	58%	5%		84%	4%		85%	-12%	-45%		-326%	-326%	90%	-980%	-126%	-47%
Hombre	5	5	3	0	2	5	195	14	4	1	4	83	14	6	124	2	73	68	0	100	25	0	58	577	773	0	3	1	10	1	16	789
Mujer	43	43	32	0	11	43	472	14	3	5	1	122	211	29	87	1	31	65	4	16	24	28	9	649	1.122	1	14	5	1	16	37	1.158
GRUPO 04							-9%	15%		56%	-114%	-58%	-196%	26%	3%	-422%	48%	88%		56%	93%	100%	91%	-13%	-12%		-15105%	-15106%	-6%	-25%	-74%	-18%
Hombre	28	28	10	0	18	28	206	4	0	3	0	31	129	10	95	29	77	8	0	10	52	16	206	670	877	0	0	0	25	72	97	973
Mujer	191	191	67	0	124	191	225	3	0	1	0	48	381	8	92	153	40	1	0	5	4	0	18	755	980	0	38	14	27	89	168	1.148
GRUPO 05							46%	-550%					0%	69%										-34%	-2%		-5284%	-5248%	94%	29%	35%	7%
Hombre	5	5	2	0	3	5	252	1	0	0	0	0	301	64	0	0	0	0	0	0	0	0	0	366	618	0	0	0	46	129	176	793
Mujer	22	22	10	0	12	22	137	7	0	1	0	104	301	19	7	0	0	0	0	0	51	0	0	491	627	0	13	5	3	92	113	741

Retribució efectiva per treballs d'igual valor

REGISTRO SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

1.1.b. IMPORTES EFECTIVOS Promedios

Razón Social: FUNDACIÓ PRIVADA ÀURIA - NIF: G60136637

PERIODO DE REFERENCIA

01-01-22 fecha inicio

31-12-22 fecha fin

NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA.

Inicio

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	ANTIGÜEDAD	P. RESPONSABILITAT	MILLORA	COMP. DEDICACIÓ	PRESTACIÓ AT	PRESTACIÓ IT	COMPITAT	RV FESTIU	RV NOCTURNITAT	RV DESTINACIÓ	RV GUARDIA	RV EMERGENCIA	RV DEDICACIÓ	RV POLIVALENCIA	RV OBJECTIUS	RV RESULTATS	Tot COMPLS AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	DIETES	KM EXEMPTS	KM NO EXEMPTS	INDEMNITZACIÓ	VACANCES	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			12%	19%	0%	-2%	-2%	-116%	-156%	17%	-1%	-441%	44%	29%		60%	73%	31%	91%	0%	11%	96%	-5589%	-5587%	19%	-33%	-65%	10%
Hombre	43	43	9.260	619	171	195	58	30	132	15	76	19	59	20	0	18	37	17	151	1.618	10.878	6	1	0	23	53	81	10.958
Mujer	280	280	8.113	502	171	199	59	64	339	12	77	105	33	14	1	7	10	11	14	1.618	9.731	0	33	12	19	70	133	9.864

		Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	ANTIGÜEDAD	P. RESPONSABILITAT	MILLORA	COMP. DEDICACIÓ	PRESTACIÓ AT	PRESTACIÓ IT	COMPITAT	RV FESTIU	RV NOCTURNITAT	RV DESTINACIÓ	RV GUARDIA	RV EMERGENCIA	RV DEDICACIÓ	RV POLIVALENCIA	RV OBJECTIUS	RV RESULTATS	Tot COMPLS AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	DIETES	KM EXEMPTS	KM NO EXEMPTS	INDEMNITZACIÓ	VACANCES	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
[ocultar]	ESCALA 01																												
[ocultar]	Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
[ocultar]	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	ESCALA 02																												
	Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mujer	1	1	26.528	4.564	8.558	7.714	4.279	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25.116	53.644	0	145	53	0	0	198	53.842
	ESCALA 03																												
	Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mujer	4	4	14.479	1.314	2.447	1.087	979	0	360	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6.188	20.667	0	0	0	0	0	0	20.667
[ocultar]	ESCALA 04																												
[ocultar]	Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
[ocultar]	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	ESCALA 05																												
	Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mujer	2	2	24.692	3.983	1.455	1.183	0	0	0	100	0	0	0	0	0	0	0	0	6.721	31.613	0	10	4	0	0	13	31.626
	ESCALA 06																												
	Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mujer	4	4	13.319	1.799	853	402	228	0	0	2	0	0	0	51	0	0	0	3	0	3.339	16.658	0	10	4	0	0	14	16.672
	ESCALA 07																												
	Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mujer	3	3	23.698	3.759	0	924	304	0	0	27	0	0	0	0	0	0	0	209	0	5.223	28.921	0	3	1	0	0	4	28.925
	ESCALA 08			23%	49%	69%	-271%	81%							78%		100%	-34%	25%	100%	42%	26%							26%
	Hombre	4	4	22.160	1.852	1.513	274	584	0	0	0	0	0	0	77	0	125	32	63	73	4.592	26.753	0	0	0	0	0	0	26.753
	Mujer	13	13	17.016	947	470	1.016	114	0	0	18	2	0	0	17	3	0	42	47	0	2.675	19.691	0	19	7	0	11	38	19.729
	ESCALA 09			-13%	20%		-58%			-164%		100%	100%							100%	-60%	-19%		-1556%	-1556%	100%	100%	-365%	-20%
	Hombre	3	3	14.176	1.750	0	196	0	0	173	0	4	3	0	0	0	0	0	0	156	2.281	16.457	0	6	2	17	2	27	16.484
	Mujer	12	12	15.967	1.400	816	311	296	93	456	36	0	0	20	69	5	43	0	117	0	3.660	19.627	2	91	34	0	0	127	19.754
	ESCALA 10																												
	Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mujer	5	5	14.716	350	1.207	0	0	0	880	0	0	0	0	0	0	80	0	0	0	2.517	17.233	0	0	0	0	96	96	17.329
	ESCALA 11			10%	-4%		55%	-77%	-122%	-1855%	29%	17%	67%	68%	-45%		-3%	84%	66%	80%	21%	12%		-66%	-66%			-1552%	12%
	Hombre	8	8	16.193	1.226	0	708	19	88	9	22	204	6	203	70	0	26	117	58	519	3.276	19.469	0	1	0	0	0	1	19.470
	Mujer	27	27	14.544	1.277	45	318	33	195	173	16	169	2	66	102	6	27	18	20	106	2.573	17.117	0	1	1	2	16	20	17.137
	ESCALA 12			-8%	-19%	98%	-47%		-133%	-105%	45%	-49%	-448%	-16%			26%	81%		91%	-46%	-13%	99%			21%	-7%	-36%	-13%
	Hombre	27	27	5.072	154	49	38	0	21	189	17	60	29	33	0	0	3	20	0	59	672	5.744	9	0	0	34	83	123	5.868
	Mujer	187	187	5.500	182	1	56	3	49	387	9	90	157	38	0	0	2	4	0	5	982	6.482	0	39	14	27	88	168	6.650
	ESCALA 13			-838%																		-985%		-977%	-970%		-72%	-105%	-898%
	Hombre	1	1	502	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	502	0	1	0	0	54	55	557
	Mujer	22	22	4.702	222	0	43	0	104	300	14	7	0	0	0	0	0	51	0	0	741	5.444	0	13	5	3	92	113	5.557
0	ESCALA 14																												

Retribució equiparada per treballs d'igual valor

REGISTRO SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios

Razón Social: FUNDACIÓ PRIVADA ÀURIA - NIF: G60136637

PERIODO DE REFERENCIA

01-01-22 fecha inicio

31-12-22 fecha fin

NOTA: En estas tablas se han considerado solo las últimas de las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes equiparados (ajustados al 100% de jornada y del periodo).

(ajustados al 100% de jornada y del periodo).

Inicio

Inicio

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Normy Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	ANTIGÜEDAD	P. RESPONSABILITAT	MILLORA	COMP. DEDICACIÓ	PRESTACIÓ AT	PRESTACIÓ IT	COMP ITIAT	RV FESTIU	RV NOCTURNITAT	RV DESTINACIÓ	RV GUARDIA	RV EMERGENCIA	RV DEDICACIÓ	RV POLIVALENCIA	RV OBJECTIUS	RV RESULTATS	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	DIETES	KM EXEMPTS	KM NO EXEMPTS	INDEMNITZACIÓ	VACANCES	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							-27%	-61%	-33%	-62%	-45%	-116%	-157%	17%	-1%	-441%	44%	29%		60%	73%	31%	91%	-21%	-22%	96%	-5589%	-5587%	19%	-14%	-47%	-25%
Hombre	43	43	18	0	25	43	225	7	4	3	1	30	132	15	76	19	59	20	0	18	37	17	151	589	814	6	1	0	23	62	91	905
Mujer	280	280	128	0	152	280	285	11	5	4	2	64	341	12	77	105	33	14	1	7	10	11	14	711	996	0	33	12	19	71	134	1.131

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Normy Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	ANTIGÜEDAD	P. RESPONSABILITAT	MILLORA	COMP. DEDICACIÓ	PRESTACIÓ AT	PRESTACIÓ IT	COMP ITIAT	RV FESTIU	RV NOCTURNITAT	RV DESTINACIÓ	RV GUARDIA	RV EMERGENCIA	RV DEDICACIÓ	RV POLIVALENCIA	RV OBJECTIUS	RV RESULTATS	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	DIETES	KM EXEMPTS	KM NO EXEMPTS	INDEMNITZACIÓ	VACANCES	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
ESCALA 01																																
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 02																																
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	1	0	0	1	285	46	86	77	43	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	251	536	0	145	53	0	0	198	735
ESCALA 03																																
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	4	4	3	0	1	4	873	96	177	69	71	0	360	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	772	1.645	0	0	0	0	0	0	1.645
ESCALA 04																																
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 05																																
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	2	2	0	0	2	249	40	15	12	0	0	0	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	166	415	0	10	4	0	0	13	429
ESCALA 06																																
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	4	4	3	0	1	4	219	19	18	12	2	0	0	2	0	0	0	51	0	0	0	3	0	109	328	0	10	4	0	0	14	342
ESCALA 07																																
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	3	3	3	0	0	3	237	38	0	9	3	0	0	27	0	0	0	0	0	0	0	209	0	286	523	0	3	1	0	0	4	527
ESCALA 08							-99%	54%		79%	-269%	91%						78%		100%	-34%	25%	100%	64%	-11%							-16%
Hombre	4	4	2	0	2	4	377	21	30	3	13	0	0	0	0	0	0	77	0	125	32	63	73	437	814	0	0	0	0	0	0	814
Mujer	13	13	8	0	5	13	749	10	6	11	1	0	0	18	2	0	0	17	3	0	42	47	0	157	907	0	19	7	0	11	38	945
ESCALA 09							-241%	-354%			-748%		-164%		100%	100%							100%	-175%	-198%		-1556%	-1556%	100%	100%	-365%	-206%
Hombre	3	3	2	0	1	3	196	17	0	2	0	0	173	0	4	3	0	0	0	0	0	0	156	354	551	0	6	2	17	2	27	578
Mujer	12	12	8	0	4	12	669	79	31	17	10	93	456	36	0	0	20	69	5	43	0	117	0	975	1.644	2	91	34	0	0	127	1.771
ESCALA 10																																
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	5	5	4	0	1	5	177	3	15	0	0	0	880	0	0	0	0	0	0	80	0	0	0	978	1.155	0	0	0	0	96	96	1.251
ESCALA 11							-150%	-53%			55%	-77%	-122%	-1855%	29%	17%	67%	68%	-45%	-3%	84%	66%	80%	31%	12%		-66%	-66%			-1552%	10%
Hombre	8	8	8	0	0	8	163	12	0	7	0	88	9	22	204	6	203	70	0	25	117	58	519	1.342	1.505	0	1	0	0	0	1	1.506
Mujer	27	27	23	0	4	27	407	19	0	3	0	195	173	16	169	2	66	102	6	27	18	20	106	923	1.330	0	1	1	2	16	20	1.350
ESCALA 12							3%	-57%		100%	-2%		-133%	-106%	45%	-49%	-448%	-16%		26%	81%		91%	-71%	-46%	99%			21%	7%	-22%	-42%
Hombre	27	27	6	0	21	27	229	2	2	1	0	21	189	17	60	29	33	0	0	3	20	0	59	436	665	9	0	0	34	96	140	805
Mujer	187	187	64	0	123	187	221	3	0	1	0	49	389	9	90	157	38	0	0	2	4	0	5	748	969	0	39	14	27	89	170	1.139
ESCALA 13							-47%																		-562%		-977%	-970%		-72%	-105%	-393%
Hombre	1	1	0	0	1	1	94	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	94	0	1	0	0	54	55	149
Mujer	22	22	9	0	13	22	138	7	0	1	0	104	300	14	7	0	0	0	0	0	51	0	0	484	622	0	13	5	3	92	113	735

Resum de les diferències retributives iguals o superiors al 25%

Salari base

- S'ha identificat una diferència retributiva a la mitja de l'escala 8 de llocs d'igual valor del 23%. Tot i no arribar el 25% de diferencia cal tenir-ho en consideració ja que el promig de salari base, més el complements si que resulten una bretxa salarial del 26%.
- També podem referenciar l'escala 13, en resulta una bretxa salarial de -838% a favor de les dones, sent la diferencia total amb tots els conceptes del -898%.

Complements salarials

- S'ha identificat una diferència retributiva a la mitja i mitjana de l'escala 8 de llocs d'igual valor del 42%; que correspon principalment al concepte Antiguitat , Plus Responsabilitat, Complement Dedicació i Guàrdies.
- A l'escala 9 de llocs d'igual valor, trobem una bretxa en els complements salarials del – 60% a favor de les dones.

Complements extrasalarials

- S'ha identificat una diferència retributiva a la mitja i mitjana de l'escala 9 de llocs d'igual valor del -365% a favor de les dones.
- A l'escala 11 de llocs d'igual valor, la diferencia a la mitja i mitjana és del -1552% també a favor de les dones.
- L'escala 13 també mostra una diferència en els complements extrasalarials del -105% a favor de les dones. Diferència donada principalment pel nombre de dones representen aquesta Escala.

6.6.3. ALTRES POSSIBLES FACTORS RELLEVANTS DE LA DIFERÈNCIA RETRIBUTIVA

Els possibles factors rellevants i desencadenants de les diferències retributives poden ser categoritzats, en general, en les següents tipologies:

Model retributiu

Existeixen diferents conceptes salarials que estan definits a la RRI i que les corresponents quanties depenen del grup professional de treball i la taula retributiva associada. Aquests no han de coincidir amb els llocs d'igual valor, quelcom que pot generar algunes diferències retributives. Es mostra a continuació un detall comparatiu de les mateixes per gènere:

Escala de llocs d'igual valor i grups professionals	Grup professional	Dona	Home	Total
2	NIVELL 1	1		1
3	NIVELL 1	4		4
5	NIVELL 1	2		2
6	NIVELL 1	2	1	3
	NIVELL 2	1		1
	NIVELL 3	1		1
7	NIVELL 2	3		3
8	NIVELL 2	4	2	6
	NIVELL 3	9	2	11
9	NIVELL 2	7	1	8
	NIVELL 3	4	2	6
10	NIVELL 3	4		4
	NIVELL 4	1		1
11	NIVELL 3	25	1	26
	NIVELL 4	5	5	10
	NIVELL 5		1	1
12	NIVELL 3	1		1
	NIVELL 4	184	24	208
	NIVELL 5	3	1	4
13	NIVELL 4	1		1
	NIVELL 5	22		22
TOTAL		**284**	**40**	**324**

Model organitzatiu

Addicionalment a les diferències que es poden produir pels conceptes de taules salarials/grup, també s'ha de tenir en compte el sistema de classificació interna, ja que dins de cada escala de llocs d'igual valor existeixen diferents llocs organitzatius, així com llocs masculinitzats o feminitzats, la distribució dels quals, per gènere, influeix en les dades retributives. A continuació es mostra un detall dels llocs:

Escala	Lloc de treball	Dona	Home	Total
2	Director/a - Gerent	1		1
3	Direcció Àrea Entorn	1		1
	Director/a de Servei	2		2
	Director/a Projecte Vital i Comunitari	1		1
5	Responsable de Comunicació i Captació de Fons	1		1
	Responsable Orientador/a Laboral	1		1
6	Fisioterapeuta	1		1
	Infermer/a	1		1
	Responsable de Qualitat i Millora	1		1
	Responsable Financer/a	1	1	2
7	Coordinador/a Programa Autonomia a la Llar	1		1
	Coordinador/a Servei de Teràpia Ocupacional	2		2
8	Coordinador/a de Lleure		1	1
	Coordinador/a de transport	1		1
	Coordinador/a Habitatge	1		1
	Coordinador/a Servei d'Atenció Domiciliària	1		1
	Coordinador/a Servei de Teràpia Ocupacional	3		3
	Coordinador/a Servei Integració Laboral	1		1

	Coordinador/a Servei Ocupacional d'Inserció	1		1
	Orientador/a Laboral	3	1	4
	Prospector/a Laboral	2	1	3
	Tècnic/a Noves Tecnologies		1	1
9	Pedagog	2		2
	Psicòleg	2		2
	Responsable Departament de persones	1		1
	Responsable Josep Orgué		1	1
	Tècnic/a Estimulació Basal	1		1
	Tècnic/a Informàtic		1	1
	Terapeuta Ocupacional	1	1	2
	Treballador/a Social	4		4
10	Tècnic/a Administració de Personal	1		1
	Tècnic/a Comptable- Facturació	1		1
	Tècnic/a de Recursos Humans	1		1
	Tècnic/a Selecció- Formació	1		1
	Tècnic/a Tresoreria	1		1
11	Auxiliar Habitatge	3	1	4
	Auxiliar Ocupacional	2	1	3
	Monitor/a Habitatge	15	1	16
	Monitor/a Ocupacional	10	2	12
	Oficial de manteniment		2	2
12	Acompanyant transport	1		1
	Auxiliar Administratiu	2		2
	Auxiliar Atenció Domiciliària	51	10	61
	Auxiliar Conciliació Familiar	1		1
	Auxiliar Habitatge	104	11	115
	Auxiliar Ocupacional	14	1	15
	Conductor/a	3	2	5
	Gerocultor/a	12		12
	Recepcionista		1	1
13	Auxiliar de Neteja	23		23
Total		**284**	**40**	**324**

Situacions personals i modalitat contractual

Hem de tenir en compte que en analitzar dades efectives, aquests es poden veure afectats per circumstàncies contractuals i situacions personals de les persones treballadores, imports que impacten en el total percebut durant l'any i poden generar diferències retributives per les següents causes:

- Persones amb jornada parcial, reducció de jornada, entre d'altres.
- Persones amb contracte iniciat posteriorment a la data d'inici del període de referència és a dir, incorporacions de l'any.
- Persones amb contracte finalitzat abans de la data de tancament del període de referència, és a dir, baixes definitives.
- Persones que hagin promocionat o canviat de grup o nivell segons el sistema de classificació professional.
- Persones que hagin estat de baixa per Incapacitat Temporal.

6.6.4. CONCLUSIONS

Fundació Privada Àuria compta amb un Reglament d'aplicació a tots els treballadors i treballadores de l'entitat. Aquest document regula tots els aspectes de la Fundació.

Abans de dur a terme l'auditoria retributiva, la Fundació no disposàvem d'una metodologia exhaustiva per dur a terme valoracions de llocs de treball amb un sistema quantitatiu de factors i punts. Per fer aquesta valoració hem seguit els criteris indicats al Real Decret 902/2020 i l'Estatut dels Treballadors, incloent factors de valoració objectius i vinculat amb el desenvolupament de la seva activitat laboral. El resultat de la valoració dels llocs de treball mostra una coherència amb la organització i el sector d'activitat, evitant factors que puguin incidir en desigualtats de gènere així com iniquitats retributives.

Com s'observa en el total de percepcions, el nombre d'homes i dones està distribuït de la següent manera, 13% homes i un 87% dones. Un procés d'harmonització dels conceptes salarials, és a dir, unificar aquells que retribueixen el mateix, permetria una visualització més realista de la igualtat retributiva.

Tanmateix, hem revisat amb major detall les diferències retributives per gènere a la mitja i/o mitjana de llocs d'igual valor iguals o superiors al 25%, prenent en consideració que utilitzant dades efectives, existeixen diverses circumstàncies, com la situació personal i modalitat contractual de les persones treballadores que pot impactar en diferents conceptes retributius.

A continuació presentem les conclusions identificades per escala:

Escala 8

- S'ha identificat una diferència retributiva a la mitja de l'escala 8 de llocs d'igual valor del 23%. Tot i no arribar el 25% de diferencia cal tenir-ho en consideració ja que el promig de salari base, més el complements si que resulten una bretxa salarial del 26%.
- S'ha identificat una diferència retributiva a la mitja i mitjana de l'escala 8 de llocs d'igual valor del 42%; que correspon principalment al concepte Antiguitat , Plus Responsabilitat, Complement Dedicació i Guàrdies.

Escala 9

- A l'escala 9 de llocs d'igual valor, trobem una bretxa en els complements salarials del – 60% a favor de les dones.
- S'ha identificat una diferència retributiva a la mitja i mitjana de l'escala 9 de llocs d'igual valor del -365% a favor de les dones.

Escala 11

- A l'escala 11 de llocs d'igual valor, la diferencia a la mitja i mitjana és del -1552% també a favor de les dones.

Escala 13

- També podem referenciar l'escala 13, en resulta una bretxa salarial de -838% a favor de les dones, sent la diferencia total amb tots els conceptes del -898%.
- Mostra una diferència en els complements extrasalarials del -105% a favor de les dones. Diferència donada principalment pel nombre de dones representen aquesta Escala.

Podem concloure que les diferències salarials detectades i analitzades no responen a una discriminació directa ni indirecta per raó de sexe, addicionalment podem afirmar que un cop equiparades les dades retributives, moltes de les diferències identificades, es redueixen significativament.

6.6.5. PLA D'ACCIÓ AUDITORIA RETRIBUTIVA

De l'anàlisi fet, plantegem un seguit d'objectius i d'accions de millora. Aquestes quedaran integrades en el cronograma del present Pla d'Igualtat. En aquest cronograma està descrita la temporització de la implementació i les persones responsables)

Objectiu 1: Garantir la transparència de l'estructura retributiva i continuar amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació entre dones i homes.

Accions:

- Formalitzar el procés per l'establiment de la retribució en un document on es plasmi el compromís amb la igualtat i es detallin les bases i criteris de la estructura retributiva per continuar garantint l'equitat interna i la igualtat efectiva.
    - Agrupar la informació retributiva en un únic document considerant la perspectiva de gènere.
    - Redactar les polítiques definides, incloent-t'hi la política de revisions salarials.
    - Difondre la política a nivell intern.
- Proposar la revisió de les taules retributives perquè responguin a criteris objectius i neutres i es continuï garantint el principi d'igualtat retributiva.
    - Generar un detall de tots els conceptes retributius aplicables a la fundació i la seva segmentació d'acord amb el model retributiu.
    - Identificar la naturalesa i l'origen del concepte retributiu.
    - Comunicar aquests criteris als representants de les persones treballadores.

Objectiu 2: Garantir l'equitat salarial dels llocs d' igual valor.

Accions:

- Continuar realitzant estudis analítics sobre la retribució dels llocs d' igual valor, basat en els criteris establerts pel model de valoració utilitzat, que permeti identificar amb major detall els punts d'iniquitat concrets sobre els quals actuar i revisar periòdicament la seva evolució.

- Actualitzar anualment el registre retributiu de tota la plantilla d'acord amb la normativa vigent.

6.7. ÀMBIT DE PRIORITZACIÓ DEL PLA

Bàsicament, i a grans trets, els àmbits que detectem com a millorables són:

Àmbit 1. Participació i implicació del personal de l'empresa en el desenvolupament d'accions en favor de la igualtat d'oportunitats.

Tot i que s'han creat i difós algunes mesures que ja tenien per objectiu la igualtat entre dones i homes, no s'han promogut de forma recurrent accions ni polítiques consensuades amb la plantilla, o si més no, que garantissin la seva participació i coneixement.

Àmbit 2. Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa

La comunicació, tant interna com externa, es treballa a fi que no contingui elements sexistes, no obstant, no existeixen documents de referència ni procediments a fi que qualsevol persona de l'organització conegui les pautes de comunicació no discriminatòries.

Àmbit 3. Revisió i aplicació del protocol d'assetjament.

Arrel de l'activació i aplicació del protocol, s'han establert les següents mesures correctores:

- Fer una revisió dels canals de comunicació interna i del mateix protocol d'assetjament per prevenir possibles casos.
- Elaborar una estratègia de formació i sensibilització.
- Revisar el protocol d'assetjament laboral.
- Implantar un canal de denúncies que garanteixi la confidencialitat per donar resposta a la directiva Wistlleblowing.

Àmbit 4. Resultat de l'auditoria retributiva.

Tot i que el resultat de l'auditoria retributiva és positiu ja que la conclusió és que les diferències salarials detectades no responen a una discriminació directa ni indirecta per raó de sexe. Cal millorar en:

- Millorar la transparència de l'estructura retributiva.
- Proposar la revisió de taules retributives perquè responguin a criteris objectius i neutres.
- Revisar i adaptar les descripcions de lloc de treball per adaptar-les als convenis vigents.
- Actualitzar anualment el registre retributiu de tota la plantilla d'acord amb la normativa vigent.

- Millorar l'organització dels departaments optimitzant treballs per reduir els contractes parcials i afavorir per una banda la millora de la capacitat adquisitiva de les persones i per una altra la conciliació personal i laboral.

Àmbit 5. Participació igualitària de dones i homes en els llocs de treball de l'empresa.

Els processos selectius asseguren la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'accés a l'empresa però la en determinats departaments la presència d'un sexe o un altre és majoritària, tot i que la majoria dels llocs de treball estan ocupats per dones.

Àmbit 6. Mesures implantades per millorar la compatibilitat de la vida personal i familiar.

Continuar aplicant mesures per facilitar la conciliació de la vida familiar i laboral. Fomentar el treball a distància com a mesura de conciliació laboral.

Àmbit 8. Adopció de mesures de prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere

L'organització té en compte les diferències d'exposició als riscos que es poden donar per raó de sexe entre treballadors i treballadores, i actua en conseqüència formant, informant i millorant les condicions de treball. No obstant, és important actualitzar i difondre els protocols existents en matèria de prevenció i actuació en els casos de riscos psicosocials associats al gènere.

7. OBJECTIUS DEL PLA

7.1. OBJECTIUS GENERALS

- Promoure el principi d'Igualtat de tracte entre dones i homes, garantint les mateixes oportunitats professionals en el treball, la retribució, la formació, el desenvolupament, promoció i condicions de treball.
- Garantir l'absència de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i especialment les derivades de la maternitat, paternitat, l'assumpció d'obligacions familiars, l'estat civil i condicions laborals.
- Afavorir una cultura corporativa igualitària que impregni tots els àmbits de la Fundació.
- Assegurar l'accés al treball en igualtat de condicions entre dones i homes.
- Facilitar l'accés de la dona a totes les categories i departaments de la Fundació.
- Formar i sensibilitzar en igualtat de tracte i oportunitats a tota la plantilla.
- Garantir la igualtat retributiva en treballs d'igual valor.
- Facilitar la conciliació i la coresponsabilitat de la vida personal i familiar.
- Assegurar la utilització d'un llenguatge no discriminatori i inclusiu en les comunicacions internes i externes de la Fundació.
- Prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe a la Fundació.
- Assegurar les condicions laborals de les dones víctimes de violència de gènere.
- Garantir la inclusió de la perspectiva de gènere en l'avaluació i prevenció de riscos laborals.

7.2. OBJECTIUS ESPECÍFICS

Dintre del programa d'actuació del pla d'Igualtat es treballaran els següents objectius específics:

1. Participació i implicació del personal en favor de la igualtat d'oportunitats.
2. Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa.
3. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere.
4. Garantir la igualtat retributiva.
5. Selecció, accés i contractació.
6. Conciliació vida personal i familiar.
7. Mesures de salut laboral amb perspectiva de gènere.
8. Protecció integral de les treballadores víctimes de violència de gènere.

8. ACCIONS A DESENVOLUPAR (OBJECTIUS ESPECÍFICS)

1.	Participació i implicació del personal en favor de la igualtat d'oportunitats
OBJECTIUS	1.1. Incorporar als plans de formació accions formatives específiques en matèria d'igualtat de gènere
	1.2. Difondre el Pla d'Igualtat entre la plantilla.
	1.3. Difondre la cultura de la Igualtat d'Oportunitats a la Fundació

Cd	Mesures/accions	Indicador	Responsable	Termini execució	Cost econòmic	Intensitat
1.1.	Accions formatives orientades a la informació, formació i sensibilització en relació a la igualtat de gènere. Els membres de l'equip directiu i els comandaments intermedis han de rebre formació que els capaciti per a la detecció de conductes o situacions que es produeixin en l'àmbit laboral i que vulnerin la igualtat d'oportunitats.	Número de formacions. % de formacions respecte el total. % de persones formades respecte del total. % homes % dones	Tècnica de formació	Durant la vigència del pla	Pla de Formació	Moderada
1.2.	Creació i difusió pels canals de comunicació habituals d'un audiovisual en matèria d'Igualtat i/o assetjament sexual (a valorar)	Confecció de l'audiovisual	Responsable comunicació interna.	2 any des de la signatura del pla.	A determinar	Lleu
1.2.	Incloure en l'acollida de noves incorporacions informació específica sobre el Pla d'Igualtat	Manual d'acollida adaptat	Direcció de Persones	6 mesos des de la signatura del Pla.	Recursos Interns.	Moderada

1.3.	Realitzar accions específiques el dia 8 de Març i el 25 de Novembre (valorar viabilitat)	Número d'Accions Realitzades	Comissió d'Igualtat	Durant la vigència del Pla	Assignar pressupost en funció de les activitats	Moderada
1.3.	Incloure en el material d'Acollida de les noves incorporacions informació específica sobre el Pla d'Igualtat i sobre el protocol de prevenció i actuació en casos d'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe	Verificar l'accessibilitat	Direcció de Persones	6 mesos des de la signatura del pla	Recursos Interns	Moderada
1.3.	Mantenir el protocol de prevenció i actuació en casos d'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe, en lloc accessible per la plantilla que pugui ser consultat i descarregat en qualsevol moment	Verificar l'accessibilitat	Direcció de Persones	1 mes després de la signatura del Pla	Recursos Interns	Alta

2.	Ús no discriminatori del llenguatge i la comunicació no corporativa.
OBJECTIUS	2.1. Garantir una comunicació interna que promogui una imatge i llenguatge igualitari entre dones i homes
	2.2. Garantir que els mitjans de comunicació i els continguts són accessibles i coneguts per tota la plantilla

Cd	Mesures/accions	Indicador	Responsable	Termini execució	Cost econòmic	Intensitat
2.1.	Totes les comunicacions internes que es realitzin pels mitjans habituals faran servir un llenguatge i imatges sense estereotips per raó de gènere i lliures de connotacions sexistes.	Número de comunicacions/ Millores i revisions realitzades	Responsable comunicació interna	Durant la vigència del pla	Recursos Interns	Lleu
2.1.	Creació d'una guia/manual de llenguatge neutre, no sexista i inclusiu	Creació i aprovació del material.	Comissió d'Igualtat	12 mesos des de la signatura del Pla	Recursos Interns	Lleu
2.1.	Formació a personal d'atenció directa i Càrrecs Intermitjos i de coordinació en la utilització de llenguatge no sexista	Número de persones formades sobre el total del col·lectiu diana	Tècnica de Formació	Pla de formació 2023	Pla de Formació	Moderada
2.1.	Formació de la plantilla en llenguatge inclusiu	Número de persones formades sobre el total de la plantilla	Tècnica de formació	Pla de formació 2024	Pla de Formació	Moderada
2.2.	Publicar i difondre el Pla d'Igualtat	Verificar l'accessibilitat	Comunicació Interna	1 mes després de la signatura del Pla	Recursos Interns	Moderada

3.	Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere.
OBJECTIUS	3.1. Revisar i difondre el Protocol de Prevenció i actuació contra l'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe
	3.2. Establir mesures de prevenció de les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe

Cd	Mesures/accions	Indicador	Responsable	Termini execució	Cost econòmic	Intensitat
3.1.	Difondre el protocol de prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe.	Mesures de difusió emprades	Comissió d'Igualtat	Durant la vigència del pla	NA	Alta
3.2.	Formació en responsabilitat del personal en relació al protocol d'assetjament	Número de personal format en relació al tota del personal diana.	Tècnica de Formació	1 mes des de la signatura del Pla	Pressupost	Alta
3.2.	Lideratge en el grup de treball per a la creació d'un protocol per a la detecció i abordatge de possibles situacions d'abús i maltractament a persones amb discapacitat intel·lectual amb altres entitats i agents de la Comarca de l'Anoia	Número de reunions	Equip de Treball Social	Durant la vigència del treball	Recursos Interns	Alta
3.2.	Implantar un canal de denúncies que garanteixi la confidencialitat per donar resposta a la directiva Wistlleblowing.	Canal Implantat	Direcció de Persones i de Qualitat i Millora	6 mesos des de la signatura del Pla	Pendent de pressupost	Alta

4.	Garantir la Igualtat Retributiva
OBJECTIUS	4.1. Garantir la transparència de l'estructura retributiva i continuar amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació entre dones i homes.
	4.2. Garantir l'equitat salarial dels llocs d'igual valor.

Cd	Mesures/accions	Indicador	Responsable	Termini execució	Cost econòmic	Intensitat
4.1.	Formalitzar el procés per l'establiment de la retribució en un document on es plasmi el compromís amb la igualtat i es detallin les bases i criteris de l'estructura retributiva per continuar garantint l'equitat interna i la igualtat efectiva.	Document on es reculli el detall dels conceptes retributius i les accions de comunicació.	Direcció de Persones	6 mesos des de la signatura del pla	Recursos Propis	Moderada
4.1.	Proposar la revisió de les taules retributives perquè responguin a criteris objectius i neutres i es continuï garantint el principi d'igualtat retributiva.	Acord de revisió salarial	Direcció de Persones/ Comitè RLT	18 mesos des de la signatura del Pla	Recursos Propis	Moderada
4.2.	Continuar realitzant estudis analítics sobre la retribució dels llocs d'igual valor, basant-se en els criteris establerts pel model de valoració utilitzat, que permeti identificar amb major detall els punts d'iniquitat concrets sobre els quals actuar i revisar periòdicament la seva evolució.	Informe de la anàlisis retributiu i ràtios d'equitat interna.	Direcció de Persones	24 mesos des de la signatura del Pla	Per definir	Moderada
4.2.	Actualitzar anualment el registre retributiu de tota la plantilla d'acord amb la normativa vigent.	Informe de registre retributiu.	Administració de Personal	Cada 12 mesos	700€	Alta

4.2.	Millorar l'organització dels departaments optimitzant treballs per reduir els contractes parcials i afavorir per una banda la millora de la capacitat adquisitiva de les persones.	Indicadors reducció contractes parcials en dones	Direcció/Gerència	Durant la vigència del Pla	Recursos Propis	Moderada

5.	Selecció, accés i contractació.
OBJECTIUS	5.1. Garantir que els processos de selecció i contractació compleixin amb el principi d'igualtat de gènere.
	5.2. Fomentar una representació equilibrada d'homes i dones en el diferents àrees o jerarquies.

Cd	Mesures/accions	Indicador	Responsable	Termini execució	Cost econòmic	Intensitat
5.1.	Els processos de selecció garantiran un criteri de selecció objectiu i igualitari	Processos de selecció.	Tècnica de selecció	Durant la vigència del pla	NA	Moderada
5.1.	En cas de fer selecció a través de consultoria de selecció, aquestes seran informades per escrit dels criteris i polítiques d'igualtat entre dones i homes de la Fundació.	Comunicats a consultores externes	Tècnica de Selecció	6 mesos des de la signatura del Pla	NA (Inclòs en contracte)	Moderada
5.1.	Les persones responsables del procés de selecció rebran formació en matèria d'igualtat i processos de selecció igualitaris (incloure a Pla de Formació)	Número de persones formades	Tècnica de Formació	Durant la vigència del pla	Pla de formació	Alta
5.2.	En igualtat de mèrits i capacitats tindran preferència les persones del gènere menys representat en l'àrea o nivell jeràrquic al qual s'opti.	Número d'accions positives realitzades.	Tècnica de selecció	24 mesos des de la signatura del Pla	NA	Alta

6.	Exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida laboral, personal i familiar
OBJECTIUS	6.1. Garantir la igualtat en l'exercici dels drets de conciliació de vida laboral, personal i familiar

Cd	Mesures/accions	Indicador	Responsable	Termini execució	Cost econòmic	Intensitat
6.1.	Recollir dades estadístiques desagregats per sexe, nivell jeràrquic i tipus de contracte dels diferents permisos, suspensions de contracte, excedència relacionades amb la conciliació i traslladar la informació a la comissió d'Igualtat.	% de dones, %homes per tipus de permís % de demandes d'adaptació de jornada desagregades per sexe aprovades i denegades	Direcció de Persones	Durant la vigència del pla	Per definir	Moderada

7.	Mesures de salut laboral amb perspectiva de gènere.
OBJECTIUS	7.1. Garantir l'estudi de l'afectació de riscos amb la perspectiva de gènere.
	7.2. Garantir una protecció eficaç a la maternitat.

Cd	Mesures/accions	Indicador	Responsable	Termini execució	Cost econòmic	Intensitat
7.1.	Estudi d'índex d'accidentabilitat de dones i homes per poder prendre accions específiques en aquest sentit.	Número d'accidents amb baixa de dones/ número d'accidents amb baixa d'homes	Servei de Prevenció	Durant la vigència del pla	Recursos Interns	Alta
7.1	Estudi d'índex de baixes per incapacitat temporal de dones i homes per poder prendre accions específiques en aquest sentit.	Número de baixes per incapacitat temporal de dones/ número de baixes per incapacitat temporal d'homes	Servei de Prevenció	Durant la vigència del Pla	Recursos Interns	Alta
7.1.	Anàlisi de l'avaluació de riscos psicosocials des de la perspectiva de gènere i prendre accions específiques al respecte.	Resultats de l'avaluació de riscos psicosocials desagregat per sexe.	Servei de prevenció	Durant la vigència del Pla	Recursos Interns	Alta
7.2.	Tramitació de baixes per risc d'embaràs en la setmana 24 d'embaràs.	Número total de baixes presentades/ número total de sol·licituds presentades	Servei de Prevenció	Durant la vigència del pla	Recursos Interns	Alta
7.2.	Adequació del lloc de treball des del moment que la treballadora posa en coneixement l'embaràs	Número de procediments oberts/ Número total de procediments	Servei de prevenció	Durant la vigència del Pla	Per definir	Alta

8.	Protecció Integral de les treballadores víctimes de la violència de gènere.
OBJECTIUS	8.1. Garantir que qualsevol persona víctima de la violència de gènere conegui el protocol d'actuació i pugui exercir els drets legalment establerts, així com les millores existents a la Fundació

Cd	Mesures/accions	Indicador	Responsable	Termini execució	Cost econòmic	Intensitat
8.1.	Realitzar una guia específica per a la protecció integral de les treballadores víctimes de violència de gènere.	guia	Comissió negociadora del pla d'Igualtat	24 mesos des de la signatura del pla	Recursos Interns	Alta
8.1	Informar a la plantilla a través dels mitjans de comunicació de la Fundació sobre la guia per a dones víctimes de violència de gènere.	Mitjans que garanteixin l'accessibilitat	Departament de comunicació	3 mesos després d'elaborar i aprovar la guia	Recursos Interns	Alta
8.1.	Realitzar actes o campanyes específiques el dia internacional contra la violència de gènere.	Acte o campanya realitzada	Departament de comunicació	Durant la vigència del Pla	Per definir	Lleu

8.1. MESURES PRIORITÀRIES

Totes les accions previstes en aquest pla són importants per complir els objectius establerts, però establim com a mesures prioritàries:

- Mantenir el protocol de prevenció i actuació en casos d'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe, en lloc accessible per la plantilla que pugui ser consultat i descarregat en qualsevol moment.
- Difondre el protocol de prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Formació en responsabilitat del personal en relació al protocol d'assetjament.
- Lideratge en el grup de treball per a la creació d'un protocol per a la detecció i abordatge de possibles situacions d'abús i maltractament a persones amb discapacitat intel·lectual amb altres entitats i agents de la Comarca de l'Anoia.
- Implantar un canal de denúncies que garanteixi la confidencialitat per donar resposta a la directiva Wistlleblowing.
- Actualitzar anualment el registre retributiu de tota la plantilla d'acord amb la normativa vigent.
- Les persones responsables del procés de selecció rebran formació en matèria d'igualtat i processos de selecció igualitaris (incloure a Pla de Formació)
- En igualtat de mèrits i capacitats tindran preferència les persones del gènere menys representat en l'àrea o nivell jeràrquic al qual s'opti.
- Estudi d'índex d'accidentabilitat de dones i homes per poder prendre accions específiques en aquest sentit.
- Estudi d'índex de baixes per incapacitat temporal de dones i homes per poder prendre accions específiques en aquest sentit.
- Anàlisi de l'avaluació de riscos psicosocials des de la perspectiva de gènere i prendre accions específiques al respecte.
- Millorar l'organització dels departaments optimitzant treballs per reduir els contractes parcials i afavorir per una banda la millora de la capacitat adquisitiva de les persones.

9. CRONOGRAMA DEL PLA D'IGUALTAT

OBJ	ACCIONS	2023												2024												2025												2026												2027		
		M	A	M	JN	JL	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	JN	JL	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	JN	JL	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	JN	JL	A	S	O	N	D	G	F	M
1	Accions formatives orientades a la informació, formació i sensibilització en relació a la igualtat de gènere.																																																			
1	Creació i difusió pels canals de comunicació habituals d'un audiovisual en matèria d'Igualtat i/o assetjament sexual (a valorar)																																																			
1	Incloure en l'acollida de noves incorporacions informació específica sobre el Pla d'Igualtat																																																			
2	Realitzar accions específiques el dia 8 de Març (valorar viabilitat)																																																			
2	Incloure en el material d'Acollida de les noves incorporacions informació específica sobre el Pla d'Igualtat i sobre el protocol de prevenció i actuació en casos d'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe																																																			
2	Mantenir el protocol de prevenció i actuació en casos d'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe, en lloc accessible per la plantilla que pugui ser consultat i descarregat en qualsevol moment																																																			
2	Totes les comunicacions internes que es realitzin pels mitjans habituals faran servir un llenguatge i imatges sense estereotips per raó de gènere i lliures de connotacions sexistes.																																																			
2	Creació d'una guia/manual de llenguatge neutre, no sexista i inclusiu																																																			
2	Formació a personal d'atenció direca, càrrecs intermitjos i de coordinació en la utilització de llenguatge no sexista																																																			
2	Formació de la plantilla en llenguatge inclusiu																																																			
2	Publicar i difondre el Pla d'Igualtat																																																			
3	Difondre el protocol de prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe.																																																			
3	Formació en responsabilitat del personal d'atenció directa en raó d'assetjament sexual i per raó de sexe																																																			
	Implantar un canal de denúncies que garanteixi la confidencialitat per donar resposta a la directiva Wistlleblowing																																																			
3	Lideratge en el grup de treball per a la creació d'un protocol per a la detecció i abordatge de possibles situacions d'abús i maltractament de la Comarca de l'Anoia																																																			
4	Formalitzar el procés per l'establiment de la retribució en un document on es plasmi el compromís amb la igualtat																																																			
4	Proposar la revisió de les taules retributives perquè responguin a criteris objectius i neutres i es continuï garantint el principi d'igualtat retributiva.																																																			
4	Continuar realitzant estudis analítics sobre la retribució dels llocs d'igual valor																																																			
4	Actualitzar anualment el registre retributiu de tota la plantilla d'acord amb la normativa vigent.																																																			
4	Millorar l'organització dels departaments optimitzant treballs per reduir els contractes parcials i afavorir per una banda la millora de la capacitat adquisitiva de les persones.																																																			

OBJ	ACCIONS	2023												2024												2025												2026												2027		
		M	A	M	JN	JL	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	JN	JL	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	JN	JL	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	JN	JL	A	S	O	N	D	G	F	M
5	Els processos de selecció garantiran un criteri de selecció objectiu i igualitari																																																			
5	En cas de fer selecció a través de consultoria de selecció, aquestes seran informades per escrit dels criteris i polítiques d'igualtat entre dones i homes de la Cooperativa.																																																			
5	Les persones responsables del procés de selecció rebran formació en matèria d'igualtat i processos de selecció igualitaris (incloure a Pla de Formació)																																																			
5	En igualtat de mèrits i capacitats tindran preferència les persones del gènere menys representat en l'àrea o nivell jeràrquic al qual s'opti.																																																			
6	Recollir dades estadístiques desagregats per sexe, nivell jeràrquic i tipus de contracte dels diferents permisos, suspensions de contracte, excedència relacionades amb la conciliació																																																			
7	Estudi d'índex d'accidentabilitat de dones i homes per poder prendre accions específiques en aquest sentit.																																																			
7	Estudi d'índex de baixes per incapacitat temporal de dones i homes per poder prendre accions específiques en aquest sentit.																																																			
7	Anàlisi de l'avaluació de riscos psicosocials des de la perspectiva de gènere i prendre accions específiques al respecte.																																																			
7	Tramitació de baixes per risc d'embaràs en la setmana 24 d'embaràs.																																																			
7	Adequació del lloc de treball des del moment que la treballadora posa en coneixement l'embaràs																																																			
8	Realitzar una guia específica per a la protecció integral de les treballadores víctimes de violència de gènere.																																																			
8	Informar a la plantilla a través dels mitjans de comunicació de la Cooperativa sobre la guia per a dones víctimes de violència de gènere.																																																			
8	Realitzar actes o campanyes específiques el dia internacional contra la violència de gènere (valorar viabilitat)																																																			

SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

El seguiment del Pla d'Igualtat permetrà comprovar el grau de consecució dels objectius proposats per a cada àmbit de priorització exposat, així com conèixer el procés de desenvolupament, amb la finalitat d'introduir altres mesures si fos necessari, o corregir possibles desviacions. Per a tal efecte es constituirà una comissió de seguiment que tindrà les següents funcions:

- Dinamització i control de la posada en marxa de les accions del Pla d'igualtat.
- Supervisió de l'execució del Pla.
- Recull i interpretació de la informació obtinguda a través de les diferents eines de seguiment, especialment sobre els indicadors.
- Valoració de l'impacte de les accions implantades.
- Proposició d' accions de millora, que corregeixin possibles deficiències detectades, així com noves accions que contribueixin a consolidar el compromís empresarial amb la Igualtat d'oportunitats.
- Recollir suggeriments de les persones sòcies treballadores a fi d'analitzar-les i proposar millores.
- Avaluació del Pla d'Igualtat. L'avaluació es farà dins del darrer trimestre de l'any de vigència del Pla.

La comissió es reunirà semestralment i sempre que es consideri necessari, prèvia justificació per requeriment d'alguna de les parts.

L'avaluació del Pla d'igualtat permetrà la revisió de les pràctiques en funció dels seus resultats, de cara a facilitar el compliment dels objectius generals del Pla.

La composició de la Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla d'Igualtat quedarà recollida a l'Annex 2.

10. MECANISMES DE RESOLUCIÓ DE POSSIBLES CONFLICTES

La comissió d'Igualtat establirà els mecanismes de resolució de conflictes per solucionar possibles discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió del pla.

Per a tal efecte, la comissió treballarà en consonància amb els òrgans de participació de la Fundació, sens perjudici de cercar mediacions externes per part de l'Ajuntament o el Departament de Benestar i Família.

També és important seguir en contacte amb l'agrupació d'entitats de les que formem part com poden ser DINCAT o AMFEINA.

11. APROVACIÓ DEL PLA

El present pla ha estat debatut i consensuat en la Comissió Paritària per al Desenvolupament del Pla d'Igualtat de Fundació Privada Àuria.

I perquè així consti, signen els assistents:

Anna Graells Fito

Jordi Belmonte Ferrer

Elisabet Casas Corcelles

M Pilar Facerias Peralvo

Esther Madrigal González

Pere Poch Sabaté

Igualada 22 de març de 2023

12. ANNEXOS

Annex 1- Acord de constitució de la Comissió Paritària per al desenvolupament del Pla

Annex 2- Acord de constitució de la Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla d'Igualtat

Annex 3- Actes de seguiment en l'elaboració del Pla

Annex 4- Documents de representativitat dels components de la comissió negociadora

Annex 5- Glossari de termes

ANNEX 1- ACORD DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA PER AL DESENVOLUPAMENT DEL PLA

ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ D' IGUALTAT DE LA FUNDACIÓ PRIVADA ÀURIA.

A Igualada, a 4 de novembre de 2021

Reunits,

D'una part, en representació de l'entitat Fundació Privada Àuria:

Nom: Anna Graells Fitó

Nom: Jordi Belmonte Ferrer

Nom: Elisabet Casas Corcelles

De l'altre part, en representació dels treballadors, com a membres del Comitè de l'Entitat Fundació Privada Àuria juntament amb els seus assessors respectius:

Nom: M PILAR FACERIAS PERALVO

Sindicat: UGT

Nom: ESTHER MADRIGAL GONZALEZ

Sindicat: UGT

Nom: Òscar Rojals (Assessor)
Sindicat: Assessor UGT

Nom: PERE POCH SABATE

Sindicat: USOC

Nom: GABRIEL VIDAL (Assessor)
Sindicat: Assessor USOC

EXPOSEN

Que de conformitat amb allò establert en l'article 45 de la Llei Orgànica 3/2007 per la Igualtat efectiva de Dones i homes, modificada pel Reial Decret-llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en la feina i la ocupació, en el que s'estableix la obligació de les empreses de la elaboració d'un Pla per respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones, s'acorda la creació d'una Comissió d'Igualtat d'Oportunitats per la elaboració d'aquest Pla d'Igualtat.

Totes les parts es reconeixen mútuament amb la capacitat suficient per obligar-se en el present acte i,

ACORDEN

PRIMER.- CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ PARITARIA D'IGUALTAT

S'acorda la constitució de la Comissió d'Igualtat d'oportunitats que, amb caràcter general, s'ocuparà de promocionar la igualtat d'oportunitats a l'entitat, establint les bases d'una cultura en l'Organització del treball que afavoreixi la igualtat plena entre homes i dones, i que a més, possibiliti la conciliació entre la vida laboral i les responsabilitats familiars, independentment de la carrera professional.

SEGON- APROVACIÓ DEL REGLAMENT DE FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT PER L' ELABORACIÓ Y DESENVLUPAMENT DEL PLA D'IGUALTAT

S'acorda aprovar el Reglament en el que s'estableix la naturalesa, funcionament, així com els objectius de la Comissió d'Igualtat.

TERCER. - COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ PARITARIA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS.

La comissió d'Igualtat d'Oportunitats estarà composada per les representacions designades per l'entitat i els treballadors.

Els membres de la comissió d'Igualtat d'Oportunitats són:

1.- Per l'empresa:

- **ANNA GRAELLS FITÓ,** representant de l'entitat.
- **JORDI BELMONTE FERRER,** representant de l'entitat.

- **ELISABET CASAS CORCELLES,** representant de l'entitat.

2.- Pels treballadors.

- **ESTHER MADRIGAL GONZALEZ,** membre del Comitè de la Fundació Privada Àuria, actuant com a representant dels treballadors.
- **PERE POCH SABATE,** membre del Comitè de la Fundació Privada Àuria, actuant com a representant dels treballadors.
- **MARIA PILAR FACERIAS PERALVO,** membre del Comitè de la Fundació Privada Àuria, actuant com a representant dels treballadors.

I, en prova de conformitat de tot el que s'ha exposat, subscriuen la present acta en el lloc i data al principi indicat.

REPRESENTACIÓ ENTITAT

REPRESENTACIÓ TREBALLADORS

ASSESSORS/ES

ACORD DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLAD'IGUALTAT DE FUNDACIÓ PRIVADA ÀURIA

El sistema de seguiment dels Plans d'Igualtat queda recollit a la llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, i la seva modificació posterior mitjançant el Reial Decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i les oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.

Concretament, l'article 46 de la Llei d'Igualtat estableix que:

"Els plans d'Igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats"

COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT:

En representació de l'entitat:

Anna Graells Fitó

Jordi Belmonte Ferrer

Elisabet Casas Corcelles

De l'altre part, en representació de les persones treballadores, com a membres del Comitè de l'entitat Fundació Privada Àuria juntament amb els seus assessors respectius:

M Pilar Facerias Peralvo

Esther Madrigal González

Oscar Rojals Raventós (Assessor)

Pere Poch Sabaté

Gabriel Vidal (Assessor)

TEMES TRACTATS

- Presentació i validació de dades bàsiques de la Plantilla
- Indicadors de mesures de conciliació
- Indicadors d'absentisme
- Resultats i conclusions d'enquesta d'igualtat

FUNCIONS DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT

- Dinamització i control de la posada en marxa de les accions del Pla d'Igualtat.
- Supervisió i execució del Pla.
- Recull i interpretació de la informació obtinguda a través de les diferents eines de seguiment, especialment sobre els indicadors.
- Valoració de l'impacte de les accions implantades.
- Proposició d'accions de millora, que corregeixin possibles deficiències detectades, així com noves accions que contribueixin a consolidar el compromís empresarial amb la igualtat d'oportunitats.
- Recollir suggeriments de les persones treballadores a fi d'analitzar i proposar millores.
- Avaluació del Pla d'Igualtat. L'avaluació es farà fins del darrer trimestre de vigència del Pla.

I perquè així consti, signen els assistents:

Anna Graells Fito

Jordi Belmonte Ferrer

Elisabet Casas Corcelles

M Pilar Facerias Peralvo

Esther Madrigal González

Pere Poch Sabaté

Oscar Rojals

Gabriel Vidal

A Igualada, 28 de febrer de 2023

Acta de seguiment del 26/09/2022

ACTA DE SEGUIMENT PER L'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT DE FUNDACIÓ PRIVADA ÀURIA

Data: 26/092022

ASSISTENTS:

En representació de l'entitat:

Anna Graells Fitó

Jordi Belmonte Ferrer

Elisabet Casas Corcelles

De l'altre part, en representació de les persones treballadores, com a membres del Comitè de l'entitat Fundació Privada Àuria juntament amb els seus assessors respectius:

M Pilar Facerias Peralvo

Esther Madrigal González

Oscar Rojals Raventós (Assessor)

Pere Poch Sabaté

Gabriel Vidal (Assessor)

TEMES TRACTATS

- Presentació i validació de dades bàsiques de la Plantilla
- Indicadors de mesures de conciliació
- Indicadors d'absentisme
- Resultats i conclusions d'enquesta d'igualtat

CONCLUSIONS

Es conclou que totes les dades aportades no evidencien greuges importants per raó de gènere . Tot i que es continuarà amb l'anàlisi dels conceptes retributius i de l'auditoria retributiva.

I perquè així consti, signen els assistents:

Anna Graells Fito

Jordi Belmonte Ferrer

Elisabet Casas Corcelles

M Pilar Facerias Peralvo

Esther Madrigal González

Pere Poch Sabaté

A Igualada, 26 de setembre de 2022

Acta de seguiment del 13/01/2023

ACTA DE SEGUIMENT PER L'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT DE FUNDACIÓ PRIVADA ÀURIA

Data: 13/01/2023

ASSISTENTS:

En representació de l'entitat:

Anna Graells Fitó

Jordi Belmonte Ferrer

Elisabet Casas Corcelles

De l'altre part, en representació de les persones treballadores, com a membres del Comitè de l'entitat Fundació Privada Àuria juntament amb els seus assessors respectius:

M Pilar Facerias Peralvo

Esther Madrigal González

Oscar Rojals Raventós (Assessor)

Pere Poch Sabaté

Gabriel Vidal (Assessor)

TEMES TRACTATS

- Presentació i registre retributiu

CONCLUSIONS

Una vegada efectuat el registre salarial l'anàlisi del registre salarial de les retribucions corresponents al exercici 2022, es deixa de manifest que a l'entitat FUNDACIÓ PRIVADA ÀURIA, d'acord amb allò establert en l'article 6 del Reial-Decret 902/2020 no existeix Bretxa Salarial entre homes i dones ja que no s'identifiquen diferències iguals o superiors al 25% sobre la mitjà de les retribucions totals.

I perquè així consti, signen els assistents:

Anna Graells Fito

Jordi Belmonte Ferrer

Elisabet Casas Corcelles

M Pilar Facerias Peralvo

Esther Madrigal González

Pere Poch Sabaté

A Igualada, 23 de gener de 2023

Acta de seguiment del dia 23/01/2023

ACTA DE SEGUIMENT PER L'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT DE FUNDACIÓ PRIVADA ÀURIA

Data: 23/01/2023

ASSISTENTS:

En representació de l'entitat:

Anna Graells Fitó

Jordi Belmonte Ferrer

Elisabet Casas Corcelles

De l'altre part, en representació de les persones treballadores, com a membres del Comitè de l'entitat Fundació Privada Àuria juntament amb els seus assessors respectius:

M Pilar Facerias Peralvo

Esther Madrigal González

Oscar Rojals Raventós (Assessor)

Pere Poch Sabaté

Gabriel Vidal (Assessor)

TEMES TRACTATS

- Àmbits de priorització del Pla d'Igualtat
- Objectius del Pla
- Propostes d'accions a desenvolupar

CONCLUSIONS

Àmbits de priorització del Pla d'Igualtat:

ÀMBIT 1. PARTICIPACIÓ I IMPLICACIÓ DEL PERSONAL DE L'EMPRESA EN EL DESENVOLUPAMENT D'ACCIONS EN FAVOR DE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS.

Tot i que s'han creat i difós algunes mesures que ja tenien per objectiu la igualtat entre dones i homes, no s'han promogut de forma recurrent accions ni polítiques consensuades amb la plantilla, o si més no, que garantissin la seva participació i coneixement.

ÀMBIT 2. ÚS NO DISCRIMINATORI EN EL LLENGUATGE I LA COMUNICACIÓ CORPORATIVA

La comunicació, tant interna com externa, es treballa a fi que no contingui elements sexistes, no obstant, no existeixen documents de referència ni procediments a fi que qualsevol persona de l'organització conegui les pautes de comunicació no discriminatòries.

ÀMBIT 3. REVISIÓ I APLICACIÓ DEL PROTOCOL D'ASSETJAMENT.

Arrel de l'activació i aplicació del protocol, s'han establert les següents mesures correctores:

- Fer una revisió dels canals de comunicació interna i del mateix protocol d'assetjament per prevenir possibles casos.
- Elaborar una estratègia de formació i sensibilització.
- Revisar el protocol d'assetjament laboral.
- Implantar un canal de denúncies per sonar resposta a la directiva Wistlleblowing.

ÀMBIT 4. RESULTAT DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA.

Tot i que el resultat de l'auditoria retributiva és positiu ja que la conclusió és que les diferències salarials detectades no responen a una discriminació directa ni indirecta per raó de sexe. Cal millorar en:

- Millorar la transparència de l'estructura retributiva.
- Proposar la revisió de taules retributives perquè responguin a criteris objectius i neutres.
- Revisar i adaptar les descripcions de lloc de treball per adaptar-les als convenis vigents
- Actualitzar anualment el registre retributiu de tota la plantilla d'acord amb la normativa vigent.
- Millorar l'organització dels departaments optimitzant treballs per reduir els contractes parcials.

ÀMBIT 5. PARTICIPACIÓ IGUALITÀRIA DE DONES I HOMES EN ELS LLOCS DE TREBALL DE L'EMPRESA.

Els processos selectius asseguren la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'accés a l'empresa però la en determinats departaments la presència d'un sexe o un altre és majoritària, tot i que la majoria dels llocs de treball estan ocupats per dones.

ÀMBIT 6. MESURES IMPLANTADES PER MILLORAR LA COMPATIBILITAT DE LA VIDA PERSONAL I FAMILIAR.

Continuar aplicant mesures per facilitar la conciliació de la vida familiar i laboral. Fomentar el treball a distància com a mesura de conciliació laboral.

ÀMBIT 8. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

L'organització té en compte les diferències d'exposició als riscos que es poden donar per raó de sexe entre treballadors i treballadores, i actua en conseqüència formant, informant i millorant les condicions de treball. No obstant, és important actualitzar i difondre els protocols existents en matèria de prevenció i actuació en els casos de riscos psicosocials associats al gènere.

I perquè així consti, signen els assistents:

Anna Graells Fito

Jordi Belmonte Ferrer

Elisabet Casas Corcelles

M Pilar Facerias

Esther Madrigal González

Pere Poch Sabaté

A Igualada, 23 de gener de 2023

ANNEX 4- DOCUMENTS DE REPRESENTATIVITAT DELS COMPONENTS DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA

DOCUMENT ACORD REPRESENTATIVITAT A LA COMISSIÓ NEGOCIADORA D'IGUALTAT DE L'EMPRESA FUNDACIÓ ÀURIA PRIVADA.

A Igualada, a 2 de novembre de 2021

Reunides les persones que formen el Comitè d'Empresa:

- **Sheila Ortega Troitiño**
- **Cristina Valls Expósito**
- **Maria Cristina Módenes Ibañez**
- **Diana Más Alegre**
- **Pere Poch Sabaté**
- **Maria Pilar Facerias Peralvo**
- **Esther Madrigal González**
- **Núria Oliva Buenaventura**
- **Lourdes Noemi Alvarado Alvarado**

ACORDEN

Que ***Esther Madrigal , Pilar Facerias, Pere Poch*** siguin les persones que, dins el Comitè d'Empresa, representin a la plantilla de **FUNDACIÓ PRIVADA ÀURIA** en el procés de negociació i aprovació del Pla d'Igualtat formant part de la Comissió Negociadora d'Igualtat conformada a tal efecte de forma paritària.

Signant a tal fi el present document.

Rambla Raval, 29-35, 3ª. Planta
08001 Barcelona
93 295 61 11 Fax. 93 295 61 08
fborrero@catalunya.ugt.org

SECRETARIA D'ORGANITZACIÓ

FRANCISCO BORRERO NÚÑEZ, EN QUALITAT DE SECRETARI D'ORGANITZACIÓ DE LA FEDERACIÓ UGT SERVEIS PÚBLICS DE CATALUNYA,

FAIG CONSTAR,

Que la UGT Serveis Públics de Catalunya faculta en el delegat sindical de la UGT de Catalunya **OSCAR ROJALS RAVENTÓS,** amb NIF 38.494.892-E, les negociacions dels Plans d'Igualtat del sector privat en l'àmbit del Sector d'Educació, així com la facultat de ser interventor en les eleccions sindicals.

El que faig constar als efectes escaients, a Barcelona, setze de novembre de l'any dos mil vint-i-dos.

Francisco Borrero Núñez
Secretari d'Organització
UGT Serveis Públics de Catalunya

PER · PER A · AMB · DE · DES DE · ENTRE
TOTES

www.ugtserveispublics.cat @UGT_SP_CAT @ugtspcat @ugtspcat UGT Serveis Públics Catalunya @ugt_sp_cat

Acció positiva. Mesura específica que vol assolir l'efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atorgant avantatges concrets destinats a corregir les discriminacions que són el resultat de determinades pràctiques o sistemes socials. Són accions destinades a eliminar estereotips de gènere i la segregació vertical i horitzontal i a conciliar la vida personal i professional.

Assetjament per raó de sexe. Comportament agressiu contra una persona només pel fet de ser d'un sexe determinat. L'objectiu d'aquesta actitud és atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, denigrant, humiliant i ofensiu.

Assetjament psicològic en el treball (mobbing). Tota conducta no desitjada exercida de manera sistemàtica i perllongada en el temps que té per propòsit o efecte atemptar contra la dignitat d'aquesta persona i crear un entorn intimidatori, degradant, humiliant o ofensiu. L'assetjament psicològic en el treball presenta modalitats diferents: assetjament vertical descendent, assetjament vertical ascendent o assetjament horitzontal.

Assetjament Sexual. El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objecte o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. A vegades, un únic incident pot ser considerat un assetjament sexual pel seu caràcter ofensiu o delictiu.

Bretxa salarial. Diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones. La Comissió Europea la defineix com la diferència mitjana entre el salari dels homes i de les dones per hora.

Comissió d'Igualtat. Equip de treball transversal creat per posar en marxa i fer el seguiment de les mesures d'igualtat d'oportunitats incloses al pla d'igualtat de una institució.

Conciliació. Concepte que defineix la necessitat de facilitar les condicions laborals que permetin compatibilitzar les responsabilitats a la feina amb les responsabilitats personals i familiars. Tradicionalment, aquest concepte ha anat lligat a les dones, però a poc a poc s'està estenent als dos sexes amb l'objectiu de remarcar també la necessitat que els homes tinguin responsabilitats i donin resposta a les seves necessitats familiars.

Culpabilització de la víctima (victing blaming). Actitud que apareix en relació a un crim o a un abús, en el qual es considera que les víctimes d'aquest succés són parcials o totalment responsables d'aquest.

Dades desagregades per sexe. Conjunt de dades i informacions estadístiques desglossades per sexe, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa entre dones i homes per a detectar les diferències de gènere i possibles discriminacions.

Desigualtat de tracte. Manca d'igualtat en el tracte entre diversos col·lectius de manera arbitrària i sistemàtica, tot afavorint un col·lectiu per damunt dels altres.

Discriminació directa (en funció del sexe). Situació en la qual es tracta una persona d'una manera menys o més favorable depenent del seu sexe.

Discriminació indirecta (en funció del sexe). Situació en què una llei, un reglament, una política o una pràctica que en principi han de ser neutrals, tenen un impacte desproporcionadament advers cap als membres d'un i altre sexe sense que hi hagi cap factor objectiu que pugui explicar aquesta diferència.

Discriminació positiva. Veure definició del terme Acció Positiva.

Discriminació salarial. Fenomen que es produeix quan persones que realitzen treballs iguals o equivalents, però són de sexes, religions, races o idees diferents, perceben una retribució diferent sense cap tipus de justificació objectiva i raonable. Les causes principals de la discriminació salarial envers les dones són la menor valoració dels llocs de treball, la classificació professional discriminatòria en relació amb el gènere, i la configuració dels salaris i dels complements.

Equitat de gènere. Imparcialitat de tracte sobre la base del gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que tot i ser diferent, es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

Equilibri entre la vida laboral i personal. Estabilitat entre les necessitats personals i laborals que una persona aconsegueix gràcies a polítiques aplicades a l'àmbit laboral per tal d'adaptar les necessitats personals amb la vida laboral i així incrementar la qualitat del treball productiu.

Flexibilitat horària. Fórmules de jornada laboral que ofereixen diverses possibilitats quant a les hores treballades i l'organització de rotacions, torns, tasques diàries, setmanals, mensuals o anuals per afavorir les i els treballadors.

Formació en igualtat. Cursos, ponències, conferències, Fundaciós... que s'ofereixen als professionals, per dotar-los dels coneixements i de les eines necessàries per incorporar la perspectiva de gènere en el dia a dia i promoure d'aquesta manera la igualtat.

Comissió d'adaptació voluntària de jornada. La creació d'un equip de treball en el qual hi estiguin representades tant la Direcció de l'empresa com la plantilla és un element bàsic i central per poder desenvolupar i implantar un Pla d'igualtat d'oportunitats i Conciliació eficaç i sostenible.

Doble discriminació. Situació de doble discriminació en la què es poden trobar les dones per raó de gènere i per la pròpia discapacitat.

Horari flexible.

- Horari de treball en què la persona treballadora pot escollir l' inici i el final de la seva jornada laboral, respectant un període de presència obligatòria al centre de treball.
- Fórmula de jornada laboral que ofereix diferents possibilitats quant a hores treballades, rotacions, torns i horaris de treball o teletreball.

Igualtat de dret. Igualtat formal davant la llei.

Igualtat de fet. Condició de ser tothom igual d'acord amb els fets esdevinguts i no amb el dret aplicable.

Igualtat d'oportunitats. Condició per la qual tothom té les mateixes possibilitats en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic o polític, sense que actituds i estereotips les limitin.

Invisibilitat. Al llarg de la història les dones i les seves aportacions han estat negades i ocultades. La història de la humanitat s'ha construït des de la visió androcèntrica del món que exclou les dones, arribant a ni tan sols anomenar-les.

Mobbing/ Assetjament psicològic en el treball. Conjunt d'accions, conductes o comportaments exercits de manera sistemàtica i perllongada en el temps i destinats a danyar la integritat psicològica d'una o més persones a través de la utilització d'una correlació de forces asimètriques, amb la finalitat de destruir la seva reputació, les seves xarxes de comunicació i pertorbar l'exercici de les seves funcions. L'assetjament psicològic en el treball presenta modalitats diferents: assetjament vertical descendent (bossing), assetjament vertical ascendent o assetjament horitzontal.

Paritat. presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix en què cap dels dos sexes no sigui representat per més del 50% ni menys del 50%.

Procés de selecció igualitari. Procediment pel qual una empresa tria, per a ocupar un lloc de treball determinat, la persona que més s'adequa a les necessitats de l'organització sense aplicar cap tipus de discriminació per raó de sexe.

Quota. proporció donada o nombre de llocs, escons o recursos que han de ser atribuïts a col·lectius específics, generalment seguint certes normes o criteris que volen corregir un desequilibri anterior.

Revictimització. Maltractament addicional exercit contra una dona en situació de violència masclista o assetjament com a conseqüència dels dèficits de la intervenció dels organismes responsables, i també per l'actuació desencertada d'altres agents implicats.

Sexisme en el llenguatge. Atribució de característiques no inherents a la llengua, a la seva estructura i al seu funcionament, que responen a qüestions de transmissió cultural i que legitimen l'hegemonia dels homes sobre les dones.

Sostre de vidre. Barreres invisibles que dificulten o impedeixen a les dones l' accés al poder, als nivells de decisió o als nivells més alts de responsabilitat, quedant estancades les seves carreres professionals o polítiques en les categories o els nivells organitzatius més baixos.

Teletreball. Forma flexible d'organització del treball que, mitjançant l'ús de determinades tecnologies de la informació i la comunicació, permet treballar físicament fora del centre de treball, la qual cosa permet que la persona decideixi lliurement com distribueix les hores de feina.

Treball productiu. Conjunt d'activitats remunerades que produeixen béns i serveis a l'economia mercantil i formal, però també a l'economia submergida i informal. S'ha assignat tradicionalment al homes.

Treball reproductiu. Conjunt d'activitats no remunerades relacionades amb el treball domèstic i amb l'atenció i la cura dels membres de la família. El treball reproductiu s'ha assignat tradicionalment a les dones.

Violència de gènere. Acte de violència basat en la pertinença al sexe femení que té o pot tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a les dones, així com

les amenaces d'aquests actes, la coacció i la privació arbitrària de llibertat, tant si es produeixen a la vida pública com a la privada. La violència de gènere és una manifestació de les relacions de poder històricament desiguals entre els homes i les dones.