

Pla d'igualtat

de Salesians Sant Jordi

ELABORAT PER:	REVISAT PER:	APROVAT PER:
Secretaria tècnica i Comissió d'igualtat Signatura del secretari tècnic Juan Manuel Cabrera Moreno	Comissió d'igualtat Signatura de la representant de la comissió d'igualtat Cristina Páez Báez	Comitè de treballadores i treballadors Signatura de la representant del Comitè Núria Navarro Fernández
24/03/2022	25/03/2022	29/03/2022

INDEX

1.	INTRODUCCIÓ	2
2.	PRINCIPIS DE L'ORGANITZACIÓ	4
2.1.	DESCRIPCIÓ DE LES PARTS QUE CONCERTEN EL PLA	5
2.2.	AMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL DEL PLA	6
2.3.	OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT	6
3.	METODOLOGIA D'ELABORACIÓ DEL PLA	7
4.	INFORME DE DIAGNÒSTIC DE L'ORGANITZACIÓ	9
4.1.	ANÀLISI DE LES DADES OBJECTIVES	9
4.2.	ANÀLISI DE LES DADES SUBJECTIVES	25
5.	COMISSIÓ D'IGUALTAT I COMITÈ DE TREBALLADORES I TREBALLDORS	35
5.1.	PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ	36
6.	DESCRIPCIÓ DE MESURES CONCRETES	37
7.	CALENDARI D'ACTUACIONS PER LA IMPLANTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ	44
8.	SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	46

1. INTRODUCCIÓ

El setembre del 2017 l'Equip de Directiu de Salesians Sant Jordi va prendre la decisió de posar en marxa un grup de millora sobre la situació de la igualtat de gènere a la nostra organització. Per a la realització d'aquesta tasca es va comptar amb la col·laboració de Mar Gaya, experta en el tema, gràcies al suport de la Fundació Gestió Solidària.

Així, durant el curs 2017-2018 el grup de millora sobre Igualtat va dinamitzar un procés de diagnosi a l'organització. A partir d'aquesta diagnosi es van establir una sèrie de prioritats recollides en el Pla d'Igualtat de Dones i Homes com a marc d'actuació per avançar en la perspectiva de gènere.

Un dels primers encàrrecs recollits en el Pla va ser la creació de la Comissió d'Igualtat de l'entitat composta per representants de les diferents delegacions de l'entitat i de les àrees de treball de recursos humans, prevenció de riscos laborals i secretaria tècnica; així com per una delegació de la Representació Legal dels Treballadors/es de Salesians Sant Jordi, que han escollits mitjançant eleccions a la representació dels i de les treballadors/es.

La comissió monitoritza i vetlla pel desenvolupament de les accions proposades en el Pla. Ha estat des de la comissió que s'ha realitzat el procés d'avaluació del Pla d'Igualtat 2019-2021, suposant l'inici del procés de diagnosi del nou Pla d'Igualtat de dones i homes de Salesians Sant Jordi 2022-2025.

Amb aquest nou Pla volem donar continuïtat a les accions ja engegades amb el Pla anterior i assegurar-nos que continuem consolidant la nostra política d'igualtat centrada en garantir la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes:

- **Afavorint la conciliació de la vida personal i laboral de totes les persones que integren la nostra plantilla**
- **Facilitant la formació i la promoció de dones per al seu accés a càrrecs de responsabilitat**
- **Utilitzant formes de comunicació internes i externes no sexistes**
- **Promovent avaluacions sobre les mesures i el principi d'igualtat i la seva aplicació a l'entitat**

Finalment el Pla ha estat aprovat en data 1 de març de 2022 per la representació de la empresa i per la representació legal dels treballadors/es.

Marc legal de referència

Disposem d'un marc legal ampli per a regular la igualtat de dones i homes a la nostra societat. La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal, reconegut en l'article 14 de la [Constitució Espanyola](#) de 1978.

A nivell estatal, la [Llei Orgànica 3/2007](#), d'igualtat entre homes i dones té per objectiu establir el marc normatiu, institucional i de polítiques públiques per garantir el dret a la igualtat de les dones i els homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural.

El propi [Estatut dels treballadors](#) hi ha un gran nombre d'articles que fan referència a la igualtat de tracte entre sexes a les empreses.

També cal fer esment que la normativa catalana, recollida a la [Llei 17/2015](#), d'igualtat efectiva de dones i homes recull en el seu preàmbul que "El dret fonamental de la igualtat de dones i homes constitueix un valor cabdal per a la democràcia i és una necessitat essencial en una societat democràtica moderna que vol eradicar el sistema patriarcal androcèntric i sexista. Per tal que es compleixi plenament aquest dret, no només ha d'ésser reconegut legalment, sinó que, a més, s'ha d'exercir d'una manera efectiva implicant-hi tots els aspectes de la vida: polítics, econòmics, socials i culturals".

Posteriorment, el [Reial Decret-Llei 6/2019](#), d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.

Finalment el [Reial decret 901/2020](#), de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el 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.

Aquest Reial decret sorgeix per donar compliment al mandat de desplegament reglamentari establert a l'article 46.6 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, en relació amb les matèries i els temes a què fa referència aquest precepte. A més de les matèries expressament esmentades en aquest article com a susceptibles de desenvolupament reglamentari, hi ha també altres temes el desenvolupament reglamentari dels quals, d'acord amb el que preveu la disposició final tercera de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, serveixen per millorar la eficàcia dels plans d'igualtat i també per incrementar la seguretat jurídica en ajudar a clarificar alguns aspectes. És el cas dels aspectes relacionats amb els subjectes cridats a negociar els plans d'igualtat, inclosos el diagnòstic i la constitució de la comissió negociadora, i amb el desenvolupament del procediment de negociació, en resoldre qüestions com les que es plantegen quan l'empresa té diversos centres de treball amb representació legal de les persones treballadores o quan aquesta representació legal no existeix, situacions que, atesa l'extensió de l'obligació d'elaborar plans d'igualtat, es veuran incrementades de manera significativa.

2. PRINCIPIIS DE L'ORGANITZACIÓ

A Salesians Sant Jordi fem una aposta decidida per un treball de qualitat en la consecució de la Missió que tenim com a organització. Una **Missió** que té com a enfocament prioritari l'atenció a la infància, adolescència, joves i les seves famílies que es troben en situació de vulnerabilitat social, ja sigui per que tinguin mancances de tipus educatiu, cultural o social, que els impedeix el seu creixement personal i exercir la seva ciutadania amb total normalitat.

Per aconseguir aquesta Missió, entenem que és necessari una gestió de l'organització que ens ajudi a avançar de forma eficaç i eficient, entrant en un procés de millora contínua.

En aquesta línia la nostra política de gestió de l'organització es caracteritza per tenir els següents **Valors**:

- **Acollida incondicional**, establint un tracte afable i cordial amb els nostres destinataris per a que se sentin valorats com a persones i integrats i formant part d'un nou projecte de vida.
- **Acompanyament personalitzat**, per a nosaltres cadascuna de les persones que arriben als nostres serveis són el centre de la nostra intervenció, cal garantir una atenció personalitzada i un tracte adaptat a cadascuna de les necessitats i situacions de les persones, per tal d'orientar-los a definir un projecte de vida. Es tracta de realitzar una intervenció educativa que assoleixi la integralitat amb els nostres destinataris i famílies.
- **Flexibilitat i adequació** dels nostres serveis a la realitat, a les necessitats de cada moment i en especial dels destinataris, buscant sempre les millors respostes i adaptant tant els continguts com les metodologies, evitant caure en l'immobilisme.
- **Política de recursos humans de qualitat**, que es concreta en una acurada selecció de personal, en vetllar per la formació continuada, en garantir la implicació de les persones amb el projecte i la satisfacció laboral dels agents educatius.
- **La implicació en el territori i el treball comunitari**, per tal de treballar per la millora de l'entorn dels nostres destinataris i ser al mateix temps més eficaços.
- **El treball en xarxa**, per atendre les necessitats de forma integral juntament amb altres agents que intervenen amb els nostres destinataris.
- **La participació**, tant dels nostres destinataris com dels equips.
- **La comunicació i la transparència**, des de diferents nivells:
 - Els nostres equips.
 - Els i les nostres clients.
 - La societat en general.
- **Les infraestructures**, dignes per als nostres destinataris i adequades per a la consecució dels objectius de treball, complint sempre que hi hagi la normativa específica per aquests serveis.
- **La Sostenibilitat** dels projectes, una gestió dels recursos que es basa en l'eficàcia i eficiència. És una gestió transparent i que per tant pública i auditada.

2.1. DESCRIPCIÓ DE LES PARTS QUE CONCERTEN EL PLA

Nom de l'empresa	Salesians Sant Jordi
CIF	R0800885F
Domicili social	Plaça d'Artós, 4, 08017 Barcelona
Telèfon	93 206 59 10
Correu electrònic	pes.secretaria@salesians.cat
Activitat a la que es dedica	Atenció social infància, adolescència, joventut i famílies
Pàgina web	https://www.salesianssantjordi.org/
Forma Jurídica	Entitat Religiosa inscrita al Registre d'Entitats Religioses del Ministeri de Justícia amb el núm. 1533-a/22-SE/B
Representant Legal Entitat	Francisco Manuel Estellés Pérez Director General
Representació Legal dels Treballadors i Treballadores	Comitè Provincial de Barcelona: Presidenta Núria Navarro Fernàndez Representació legal Girona: Sergi Bueno Domènech Representació legal Lleida: Rosa M ^a Pibrall Siscart
Seus Territorials	Barcelona/Plaça d'Artós, 4, 08017 Barcelona SSJ PES Cruïlla/Carrer Pedraforca 2 · 08033 Barcelona SSJ PES Girona/Carrer Agudes 14 · 17006 Girona SSJ PES La Mina/Carrer Mar s/n · 08930 Sant Adrià de Besós SSJ PES Lleida/C/ Mariola, 35, baixos · 25003 Lleida SSJ PES Martí Codolar/Avda Cardenal Vidal i Barraquer, 8, 08035 Barcelona SSJ PES Mataró/Av. Puig i Cadafalch, 80 · 08303 Mataró SSJ PES Navas/Plaça Ferran Reyes 2 · 08027 Barcelona SSJ PES Sant Boi/Salvador Allende, 2 · 08830 St. Boi de Llobregat SSJ PES Terrassa/Carrer de Maria Auxiliadora, 45, 08224 Terrassa
Registre del primer Pla d'Igualtat	Registre de Plans d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya amb el número PI-REG-253-2019. Data 10/09/2019

2.2. AMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL DEL PLA

Aquest pla serà d'aplicació per a tota la entitat, no només per al seu personal contractat que és el que obliga el marc legislatiu, sinó que per opció de les parts que desenvolupem aquest Pla, serà d'aplicació per als voluntaris, destinataris i famílies en tot allò que afecta a la cultura de fons que impregna aquest Pla pel que fa a la igualtat de gènere, la igualtat d'oportunitats, la no discriminació i el respecte a la diversitat.

Des de la dimensió estrictament laboral, cal tenir present que Salesians Sant Jordi es regula per un conveni propi Conveni col·lectiu de treball de l'Entitat Salesians Sant Jordi (Codi conveni núm. 79100172012018) i que té com a marc de referència el Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'Acció Social amb Infants, Joves, Famílies i altres en situació de risc per als anys 2013-2018 (Codi conveni núm. 79002575012007).

Pel que fa a l'àmbit territorial del Pla aquest serà d'aplicació a tots els centres actuals de Salesians Sant Jordi que s'indiquen al punt 2.1, tots ells situats a Catalunya; però podria ampliar-se als altres territoris on en un futur Salesians Sant Jordi pugui intervenir.

El pla tindrà una durada de 4 anys a partir de la seva signatura, moment en el que deixarà de ser efectiu el Pla d'igualtat de la nostra entitat, és a dir des de l'1 de març de 2022, fins al 28 de febrer 2026

2.3. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

OBJECTIU GENERAL

Garantir la igualtat real i efectiva a Salesians Sant Jordi i evitar qualsevol tipus de discriminació laboral per raó de sexe, així com incorporar l'enfoc de gènere a tota l'organització.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

- 1.- Garantir que tot el personal coneix el Pla d'igualtat i els principis que el regeixen.
- 2.- Establir una estructura organitzativa que promogui el compliment de les mesures d'igualtat previstes en aquest pla.
- 3.- Fer explícites polítiques i mesures de personal que incloguin el principi d'igualtat entre dones i homes.
- 4.- Formar el personal de Salesians Sant Jordi en el principi d'igualtat, en teoria de gènere i la seva aplicació pràctica, relacionats a l'exercici del seu lloc.
- 5.- estandarditzar un protocol per accedir a mesures de conciliació o flexibilització d'horaris i responsabilitats per afavorir la coresponsabilitat familiar.
- 6.- Formació de les persones que a Salesians Sant Jordi per fer un ús eficaç de la comunicació no sexista.
- 7.- Establir un protocol clar i senzill per desenvolupar una comunicació no sexista.
- 8.- Sol·licitar que l'empresa de Prevenció de Riscos Laborals tingui en compte la perspectiva de gènere i tingui en compte els diferents riscos als que poden estar exposat dones i homes.
- 9.- Desenvolupar un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual o per raó de gènere.
- 10.- Nombrar explícitament a persones responsables d'activar i prendre les mesures segons el protocol en casos d'assetjament sexual o de gènere.

3. METODOLOGIA D'ELABORACIÓ DEL PLA

L'elaboració del present pla s'ha plantejat com una mesura que doni continuïtat al procés de transformació de la perspectiva de gènere, conscients de tot el camí que encara queda per recórrer.

El procés ha estat impulsat per la comissió d'igualtat de l'entitat, de la que forma part la representació legal dels treballadors i de les treballadores, coordinat des de la secretaria tècnica de Salesians Sant Jordi, i elaborat amb la participació de tots els equips educatius i de gestió de la nostra organització. Aquesta participació no només ens assegura una visió fidedigna de la situació actual, si no que possibilita recollir la mirada subjectiva de la qüestió complementant les dades objectives recopilades. Sobretot ajuda a tornar a posar el focus de la cultura de la nostra organització envers la perspectiva de gènere com una línia de millora.

En el procés de l'elaboració del pla podem destacar cinc mitjans:

- **Assessorament extern**

Per a la realització del primer Pla d'Igualtat de la nostra entitat es va poder comptar amb la col·laboració de Mar Gaya, experta en el tema, que ens va guiar amb les eines del Departament de Treball per a l'elaboració de plans d'igualtat. Les seves orientacions segueixen presents i han servit de guia per a l'elaboració de l'actual Pla.

- **Comissió d'igualtat.**

La comissió d'igualtat valida el procés i acompanya en l'anàlisi de dades, així com també valida les actuacions proposades.

- **Anàlisi objectiu**

Amb una recollida de dades objectives de l'organització de la situació laboral de l'any 2021.

- **Enquesta**

Durant el darrer trimestre de l'any 2021 es va realitzar una enquesta a les treballadores i treballadors per a conèixer l'actual vivència respecte a la perspectiva de gènere a l'organització.

- **Grup focus**

Durant el tercer trimestre de l'any 2021 es van realitzar dues dinàmiques amb els equips educatius i de gestió de tots els nostres centres per a aprofundir sobre la situació respecte a la igualtat de gènere i possibilitar la recollida de propostes de millora.

- **Comitè d'empresa**

És l'òrgan responsable de la seva validació i aprovació.

- **Consell de direcció**

L'òrgan exerceix una responsabilitat consultiva en el procés de creació i validació del Pla d'Igualtat. Per als processos de transparència i sobretot amb l'objectiu de donar a conèixer el pla i fer viable l'acompliment de les actuacions proposades, el pla és presentat al Consell de direcció de Salesians Sant Jordi que també vetlla pel seu compliment.

Tota la recollida de dades, tant objectives com subjectives, així com la seva posterior anàlisi es realitza en base a la identificació de 10 eixos identificats per l'organització:

1. **Cultura i gestió organitzativa**
2. **Condicions laborals**
3. **Accés a l'organització**
4. **Formació interna i contínua**
5. **Promoció i desenvolupament professional**
6. **Diagnòstic i anàlisi retributiva**
7. **Temps de treball i coresponsabilitat**
8. **Comunicació no sexista**
9. **Salut laboral**
10. **Prevenició i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe**

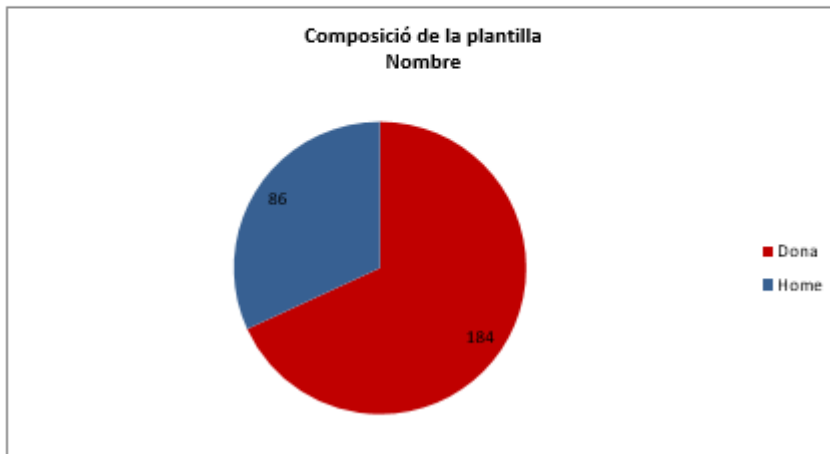
4. INFORME DE DIAGNÒSTIC DE L'ORGANITZACIÓ

4.1. ANÀLISI DE LES DADES OBJECTIVES

A continuació destaquem algunes de les dades més significatives obtingudes de l'anàlisi de la nostra organització:

- **Composició de la plantilla**

Núm. dones i homes	Núm. per Sexe
Dona	184
Home	86
Total general	270



Durant l'any 2021 van treballar 270 persones: 184 dones i 86 homes. Així, cal tenir en compte que la plantilla està composta majoritàriament per dones (68%). Els homes suposen un 32% del total del personal contractat.

S'ha de tenir present que les dades recollides també contempnen el personal contractat per a la realització d'activitats estacionals com les activitats d'estiu, i també el personal contractat per a les substitucions o baixes temporals.

4.1.1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

En relació al treball previ en igualtat, destacar la existència prèvia d'un Pla d'igualtat anterior a aquest.

La nostra organització, amb l'objectiu de vetllar pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista, disposa d'un protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual.

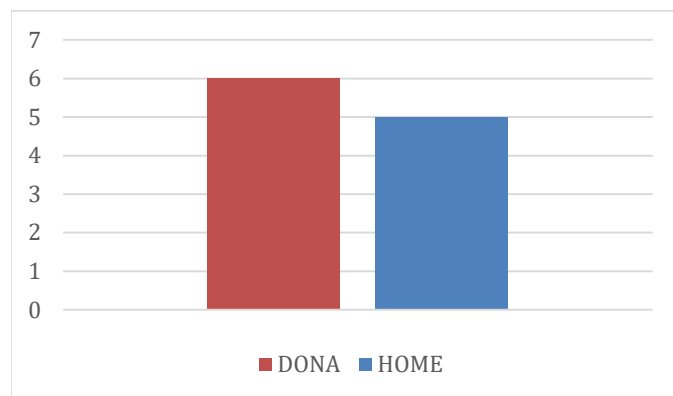
Pel que fa la gestió organitzativa i relacions laborals, en la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu no es troba la igualtat de dones i homes recollida de manera explícita, però sí que es recullen les dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable "sexe". A la documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc. no es contempla la igualtat de dones i homes, com tampoc hi ha sistemes de gestió de la qualitat que incloguin indicadors per a mesurar la situació d'igualtat de dones i homes.

En estructures i participació cal comentar que en la organització existeix la Comissió d'Igualtat com a estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

L'Àrea de RRHH compta amb personal format en igualtat de dones i homes. En el darrer període s'ha negociat i consensuat amb la representació legal de treballadors i treballadores sobre polítiques, accions o iniciatives vinculades amb la igualtat d'oportunitats.

- **Comissió igualtat**

Sexe	Membres
DONA	6
HOME	5
Total general	11



La comissió està formada per 11 membres, dels quals 5 són homes i 6 són dones.

En l'aspecte de la comunicació i imatge corporativa, no es fa difusió de continguts específics d'igualtat de dones i homes, inclosos continguts contra la violència masclista.

L'entitat fomenta i participa en activitats de promoció de la igualtat de dones i homes, sobretot en aspectes relacionats amb les activitats promogudes dins dels serveis i projectes que desenvolupem.

L'organització no informa del seu posicionament pel que fa a la igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora i no requereix el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdores, etc.)

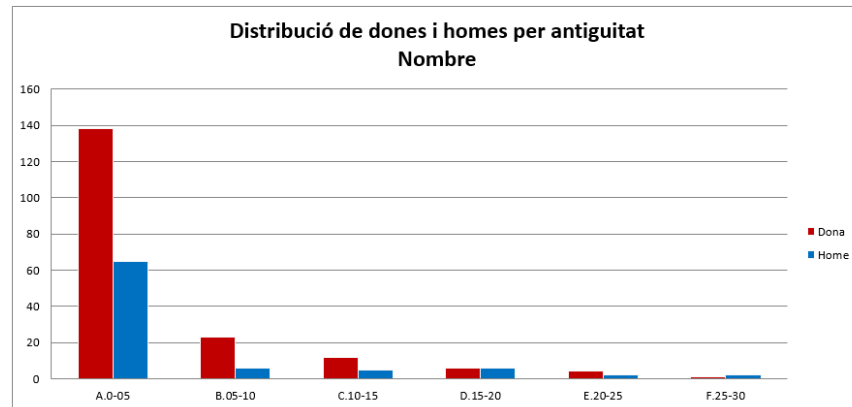
En comportaments contraris als valors de la igualtat no s'ha produït a l'organització dificultats o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes.

4.1.2. CONDICIONS LABORALS

Tal com s'ha vist en el punt anterior, i pel que fa a la presència de dones i homes a tota la organització, no hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla. La composició de la plantilla és coherent amb la presència majoritària de dones que es dediquen professionalment al Tercer Sector.

- Distribució de la plantilla per antiguitat**

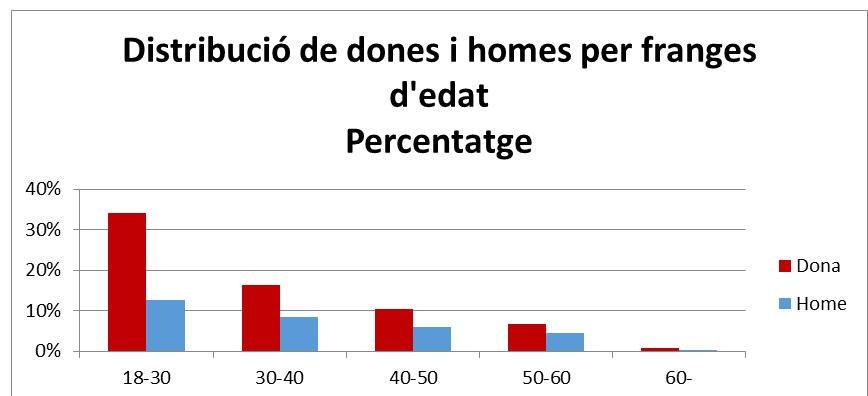
Núm. Franges antiguitat	Sexe		Total general
	Dona	Home	
A.0-05	138	65	203
B.05-10	23	6	29
C.10-15	12	5	17
D.15-20	6	6	12
E.20-25	4	2	6
F.25-30	1	2	3
Total general	184	86	270



Tal com es pot observar sí que hi ha diferència entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat. Fins als 15 anys d'antiguitat els percentatges es corresponen amb els del sector però a partir dels 15 anys d'antiguitat la presència de dones i homes s'equipara.

- Distribució de la plantilla per edats**

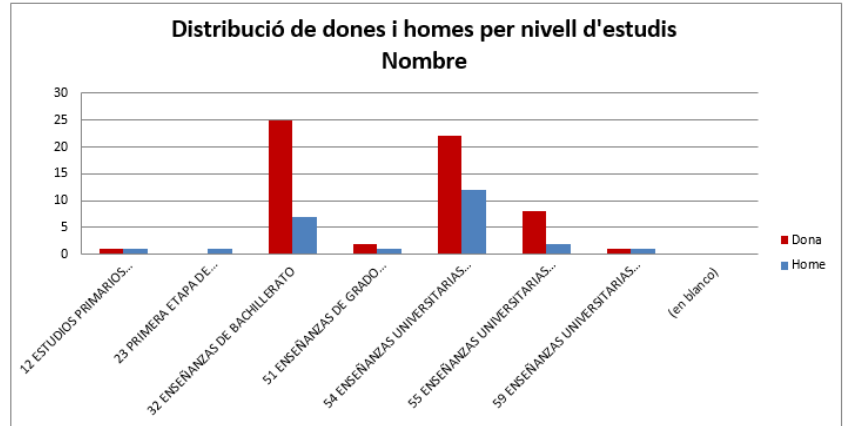
% persones	Sexe	
	Dona	Home
18-30	34%	13%
30-40	16%	9%
40-50	10%	6%
50-60	7%	4%
60-	1%	0%
Total general	68%	32%



Els percentatges diferencials entre dones i homes es mantenen en totes les franges d'edat, excepte a la franja de 18-30 anys, en la que la presència de dones és molt superior.

● **Distribució de la plantilla per nivells d'estudis finalitzats**

Núm. dones i homes per Nivell d'estudis	Dona	Home
12 ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	1	1
23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO		1
32 ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	25	7
51 ENSEÑANZAS DE GRADO SUPERIOR DE FORMACIÓ	2	1
54 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE PRIMER CICL	22	12
55 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE SEGUNDO CIC	8	2
59 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO (en blanco)	1	1
Total general	59	25



Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa la nivell d'estudis. Aquest desequilibri correspon a la major presència de dones a la plantilla.

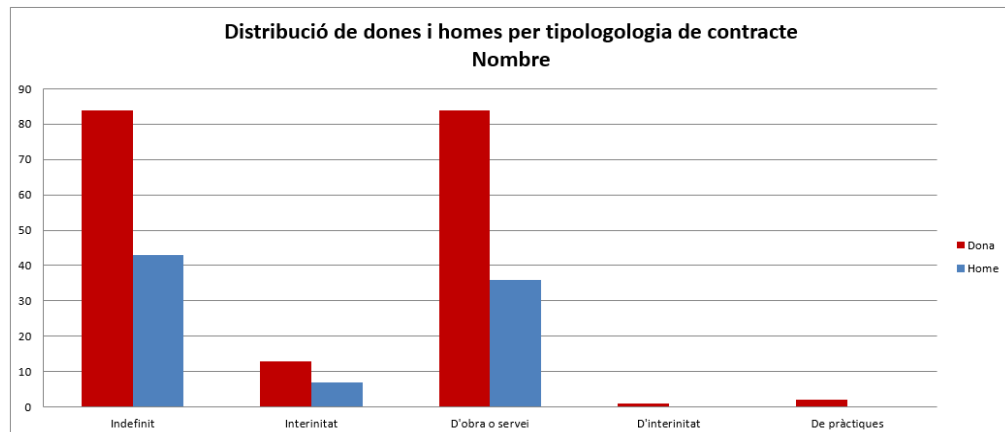
Referent a la distribució de dones i homes per departament o àrea funcional cal destacar l'equiparació entre dones i homes en el Consell de Direcció. Aquest està compost per 18 persones, 13 són homes. D'aquests 13, 7 són membres de la congregació salesiana. Pel que fa al personal contractat, en aquest òrgan, hi ha 5 dones i 6 homes.

Pel que fa a l'Equip Directiu de l'entitat compost per 6 persones, només 1 és dona.

Es fa un esforç per facilitar la conciliació familiar i amb especial atenció per la cura dels fills i filles. Això garanteix una major estabilitat dels equips educatius, tot i que, no sempre és possible garantir un canvi d'horari que faciliti la conciliació familiar.

Cal destacar la igualtat pel que fa a l'estabilitat laboral, si aquesta la interpretem en percentatge (dona/home) de jornada completa o bé de contracte indefinit.

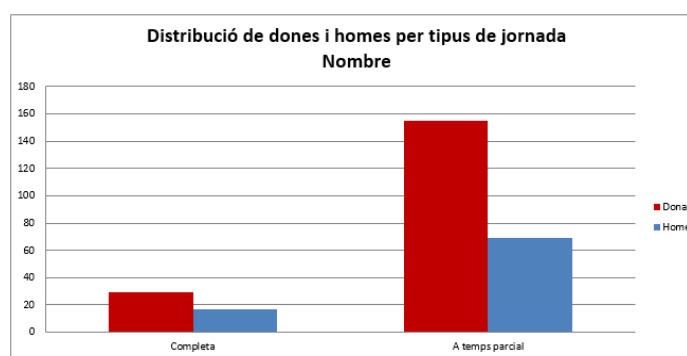
- **Distribució de la plantilla per tipologia de contracte**



Tipus Contracte	Dona		Home	
	Dones	% del total	Dones	% del total
Indefinit	84	46%	43	50%
Interinitat	13	7%	7	8%
D'obra o servei	84	46%	36	42%
D'interinitat	1	1%	0	0%
De pràctiques	2	1%	0	0%
Total general	184	100%	86	100%

Els valors es corresponen a la representació general de dones i homes a la plantilla. No hi ha concentració, segons la variable sexe, en determinats tipus de contracte.

- **Distribució de la plantilla per tipus de jornada**



Tipus Jornada	Dona		Home	
	Dones	% del total	Dones	% del total
Completa	29	16%	17	20%
A temps parcial	155	84%	69	80%
Total general	184	100%	86	100%

No hi ha diferències entre dones i homes als diferents tipus de jornada, com tampoc hi ha concentració de dones i homes en determinades jornades.

En cas de baixes voluntàries, es realitza a les persones una “entrevista de sortida”. En els últims 4 anys, alguns dels motius de baixa voluntària es poden adscriure a motius d’ordenació del temps i conciliació.

4.1.3. ACCÉS A L’ORGANITZACIÓ

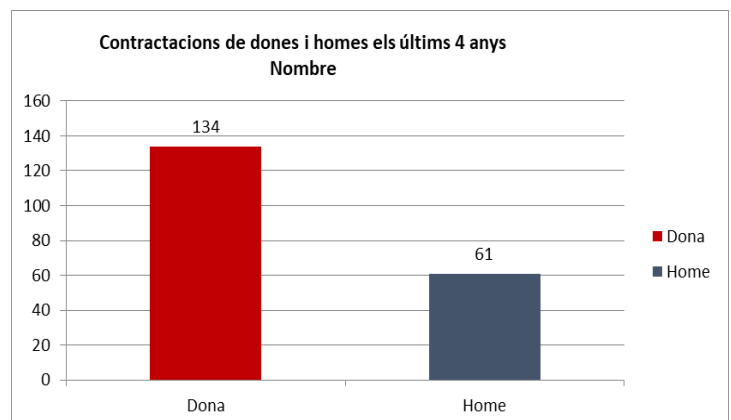
La inclusió de la igualtat d’oportunitats a l’accés a l’organització és un dels objectius de la selecció de personal. En el treball de medi obert i serveis residencials d’emancipació i protecció es procura la presència de parelles educatives home-dona. Hi ha les definicions dels diferents llocs de treball, on es fa referència exclusivament a competències professionals. La organització disposa d’un protocol de selecció i en les ofertes o convocatòries d’ocupació es denominem els llocs de treball amb un llenguatge inclusiu.

Pel que fa a si el procés de selecció vetlla per la igualtat d’oportunitats a l’accés a l’organització, les persones que realitzen els processos de selecció no totes s’han format en igualtat de dones i homes. Les entrevistes de selecció les realitza i valora més d’una persona (dona i home). Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l’àmbit professional i no és té en compte, en els processos selectius, la situació personal o familiar de les candidatures.

En els processos selectius sí que és té en compte el sexe de la persona com un element a valorar la idoneïtat per un determinat lloc de treball. En el treball de medi obert i serveis residencials d’emancipació i protecció es procura la presència de parelles educatives dona-home. Sí que es potencia la incorporació de l’altre sexe en aquells llocs en què es troba sub-representat.

- **Contractacions produïdes els últims 4 anys**

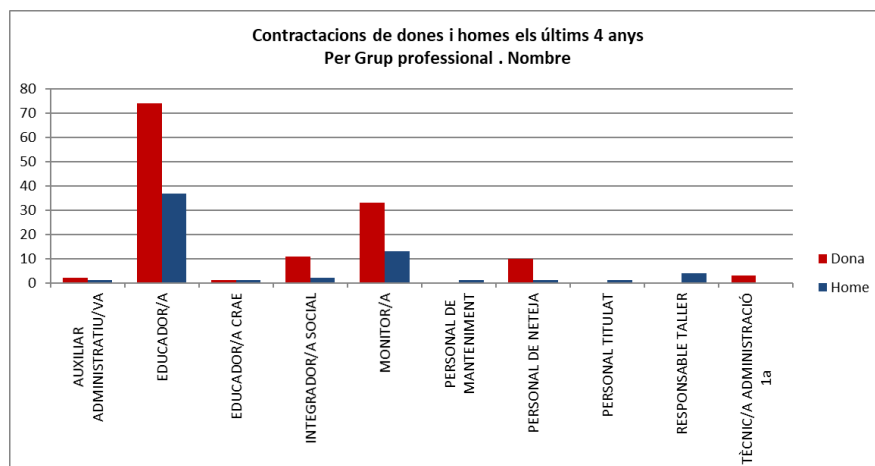
Darrers4anys	4anys
Núm.Contractacions	per Sexe
Dona	134
Home	61
Total general	195



No es reben un nombre similar de candidatures de dones i homes per participar als processos de selecció que s’han portat a terme durant els últims 4 anys perquè el sector de l’educació social majoritàriament s’hi dediquen dones. No hi ha equilibri en la contractació de dones i homes, ja que aquesta es correspon a la representació del sector. Les contractacions dels últims 4 anys no ha servit perquè la plantilla esdevingui més paritària.

● **Contractacions produïdes els últims 4 any per grups professionals**

Darrers4anys	4anys	
Per Sexe i Grup. prof.		
Núm. Contractacions	Dona	Home
AUXILIAR ADMINISTRATIU/VA	2	1
EDUCADOR/A	74	37
EDUCADOR/A CRAE	1	1
INTEGRADOR/A SOCIAL	11	2
MONITOR/A	33	13
PERSONAL DE MANTENIMENT		1
PERSONAL DE NETEJA	10	1
PERSONAL TITULAT		1
RESPONSABLE TALLER		4
TÈCNIC/A ADMINISTRACIÓ 1a	3	
Total general	134	61



A les incorporacions dels últims 4 anys s'observa que hi ha diferència entre dones i homes pel que fa al grup professional. A destacar la major contractació d'homes en els grups professionals de manteniment i de responsable de taller. En el cas d'administració, les contractacions han estat totes dones. Per la resta de grups professionals els percentatges es mantenen en relació a la presència general de dones i homes a la plantilla. Les contractacions realitzades no han servit perquè la plantilla, per nivells, esdevingui més paritària.

4.1.4. FORMACIÓ INTERNA I CONTINUA

Pel que fa la inclusió de la igualtat d'oportunitats en la formació interna i continua, aquesta no s'inclou com un dels objectius de la formació. Existeix un Pla de Formació de l'entitat però no contempla els aspectes de gènere. A la selecció de la persona formadora no es té en compte el sexe sinó la competència professional, tot i així es valora necessària incorporar aquesta perspectiva per a determinades formacions, aquest aspecte quedarà recollit a la revisió del pla de formació.

S'han realitzat diverses formacions als darrers 3 anys:

- Protocol de prevenció, detecció, notificació i assessorament en situacions de violència
- Violència infantil i juvenil
- Pla d'igualtat
- II Jornada sobre Violència Masclista i Salut Mental - GTRDSM
- VIII Memorial Hortènsia Alonso: L'impacte de la violència masclista en fills i filles
- Taller d'autodefensa feminista
- Posant en Dubte la Normalitat, Taller d'introducció a la pedagogia queer
- Menstruita Power
- Presentació de la Guia Transversalitat de Gènere en els processos participatius
- Eines per a la igualtat de gènere a la infància i
- Eixos d'opressió centrant-se en el concepte d'interseccionalitat
- Càpsula formativa "Sense filtres" (intervenció amb infants i adolescents i formació a professionals)

- Webinar "Educación para la igualdad entre mujeres y hombres, niños y niñas, en diferentes contextos"
- Com introduir la perspectiva de gènere i la diversitat sexual a les aules?
- Sensibilització en igualtat i perspectiva de gènere.
- Introducció a la igualtat de gènere. Perspectiva de gènere en els projectes.
- Curs igualtat de gènere: llenguatge inclusiu, noves masculinitats, tipus de violència
- Presentació material pedagògic per la coeducació i prevenció de les violències masculines: "Canvia el conte" i exposició "Dona la volta a les llegendes de Girona"
- Claus per treballar el gènere en la intervenció educativa amb infants i joves
- Curs d'igualtat d'Oportunitats amb perspectiva de gènere.
- Pla de contingència
- Tallers Photo Box. Taller per a la prevenció i protecció de l'abús sexual i les relacions abusives.

En relació a si la gestió de la formació interna i continua vetlla per la igualtat d'oportunitats, comentar que en el procés d'accés a la formació es garanteix que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats. Totes les formacions proposades estan obertes a tot el personal ja siguin genèriques o ja siguin concretes per serveis o àmbits de treball.

A la participació de dones i homes segons nivell d'estudi, es confirma que les dones i homes han participat en igual mesura segons el nivell professional. No hi ha diferències pel que fa a la participació d'homes i dones a la formació interna i/o continua depenent del lloc on es realitzi. No s'ha impartit formació específica en igualtat de dones i homes.

4.1.5. PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Si ens fixem en com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció i el desenvolupament professional, esmentar que aquesta no s'inclou com un dels objectius de la promoció interna. No disposem d'un protocol o procediment que detalli la gestió de promocions i desenvolupament professional, com tampoc l'organització no ha dissenyat plans de carrera professional.

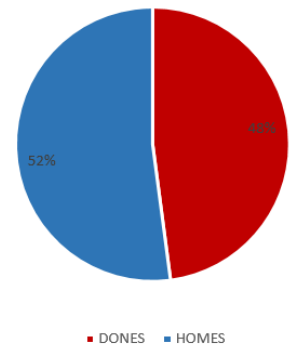
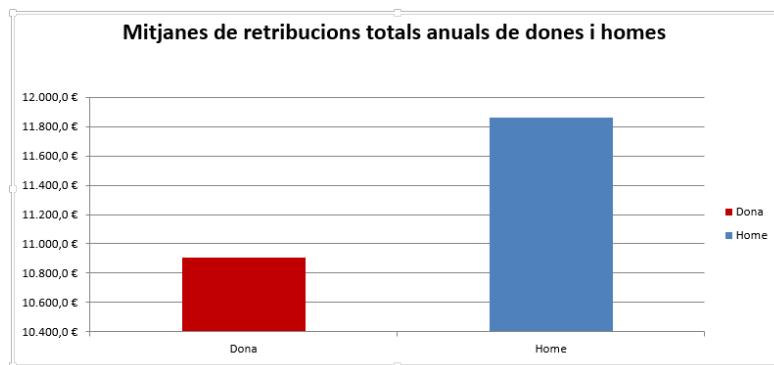
En relació a com la gestió de la promoció i el desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats, no totes les persones que intervenen en la decisió d'una promoció interna o en el desenvolupament professional tenen coneixements sobre igualtat d'oportunitats. Davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat, no hi ha mecanismes per fomentar la participació de les persones del sexe amb menys presència. No s'han adoptat mesures per equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitat i decisió.

4.1.6. DIAGNÒSTIC I ANÀLISI RETRIBUTIVA

En relació a si la política retributiva vetlla per la igualtat entre dones i homes, la igualtat de dones i homes està inclosa com un dels objectius de la política retributiva de la organització. S'ha portat a terme un estudi sobre la retribució.

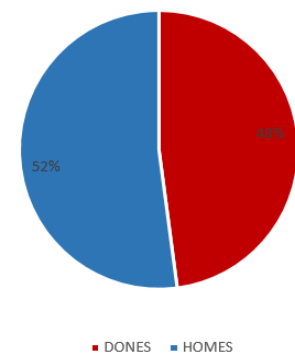
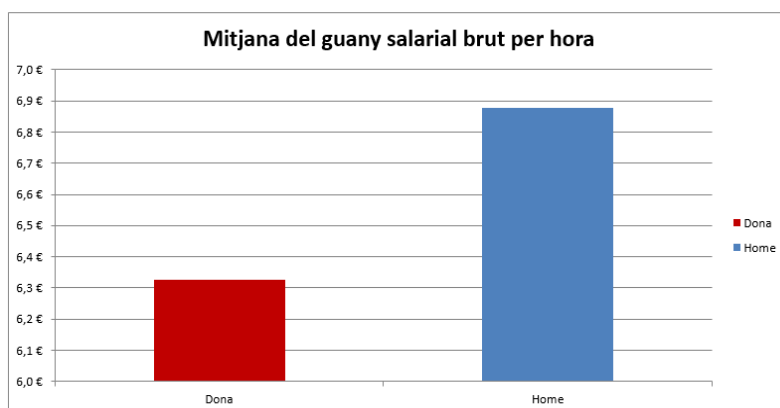
Tal i com marca la normativa actual s'ha realitzat la recollida de dades a través de l'eina que facilita el programa **A3 nòmines**, que és el que fa servir el Departament de Laboral de la Zona Nord de la Inspecció Salesiana Mare de Déu de la Mercè que és qui porta la gestió laboral de Salesians Sant Jordi. Amb aquest programa s'han extret els principals càlculs que s'han de realitzar i reportar obligatòriament relatius a la bretxa salarial, els quals es detallen a continuació:

- **Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial**



Per sexe	Mitjana Retribucions totals
Dona	10.905,5 €
Home	11.859,1 €
Total general	11.209,3 €

- **Mitjana de guany salarial brut per hora dels homes i dones i càlcul de la possible bretxa salarial**

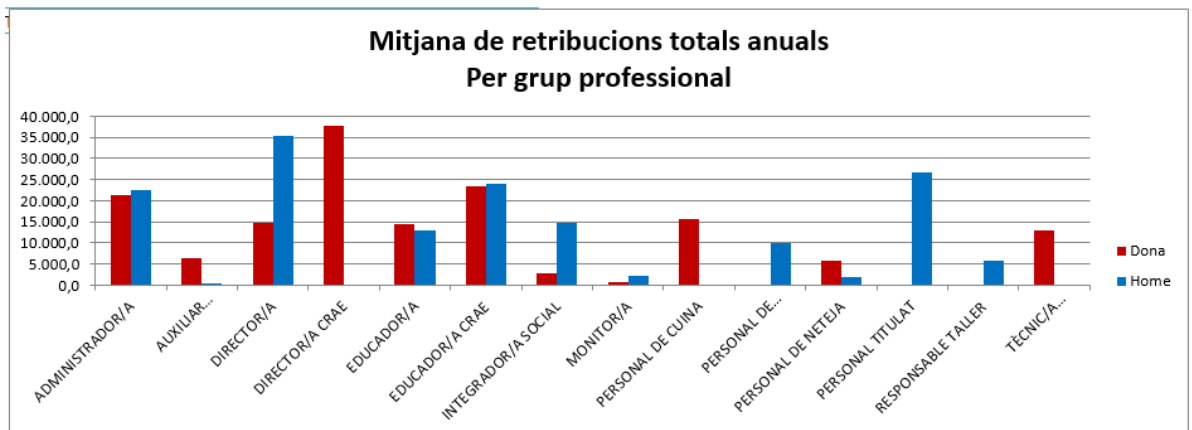


Per sexe	Mitjana Per Hora
Dona	6,3 €
Home	6,9 €
Total general	6,5 €

S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals i també a la mitjana del guany salarial brut per hora. En totes dues anàlisis la diferència és d'un 8%, i la principal explicació és que els càrrecs directius, la seva majoria estan ocupats per homes.

- **Mitjanes de retribució totals anuals de dones i homes, per nivell professional, i càlcul de la possible bretxa salarial**

Grup Professional	Dona	Home
ADMINISTRADOR/A	21.316,0	22.495,0
AUXILIAR ADMINISTRATIU/V	6.404,6	283,4
DIRECTOR/A	14.884,5	35.214,8
DIRECTOR/A CRAE	37.671,6	
EDUCADOR/A	14.450,6	12.901,6
EDUCADOR/A CRAE	23.356,7	23.876,5
INTEGRADOR/A SOCIAL	2.889,0	14.797,0
MONITOR/A	766,6	2.075,1
PERSONAL DE CUINA	15.636,3	
PERSONAL DE MANTENIMENT		9.853,5
PERSONAL DE NETEJA	5.666,9	2.020,4
PERSONAL TITULAT		26.613,7
RESPONSABLE TALLER		5.900,2
TÈCNIC/A ADMINISTRACIÓ 1	12.880,0	
Total general	10.905,5	11.859,1



S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals per nivells professionals, analitzant la informació identifiquem els següents motius:

- Director/a. Només fa referència a dues persones, una de les quals va marxar a meitat d'any, per la qual cosa, donat que es parla de les retribucions anuals percebudes, dona peu a aquesta diferència. Si agafem les dades de la mitjana normalitzada veiem que:

Lloc de Treball	Nº persones		%	Salari		Diferència
	Dones	Homes		Dones	Homes	
DIRECTOR/A	1,00	1,00	50,00%	30.093,81	30.093,84	

Més enllà d'aquesta situació si mirem els complements salarials a aquesta categoria també s'identifica que el Director Home, ho és d'un servei municipal (Em20) que gestionem mitjançant concurs públic que ens obliga a posar uns plusos concrets que milloren el que nosaltres contemplem per aquesta categoria.

Lloc de Treball	Nº persones		Complements Salarials		
	Dones	Homes	Dones	Homes	Diferència
DIRECTOR/A	1,00	1,00		5.115,88	

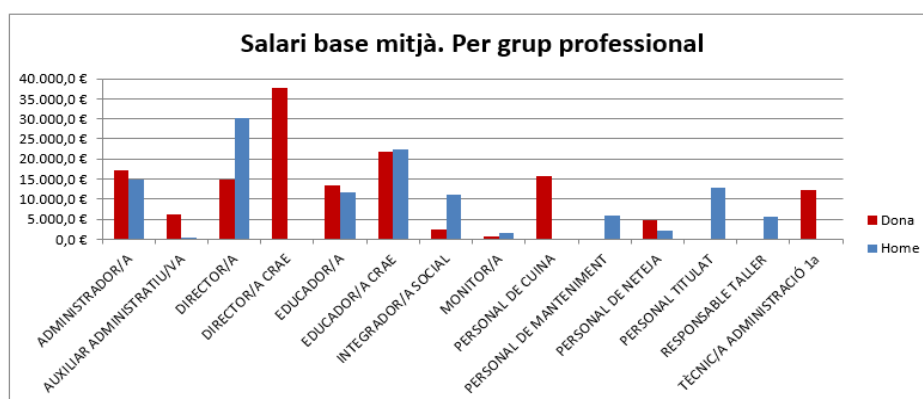
- Integrador/a. Pel que fa a aquesta categoria, també tenim elements que expliquen aquesta diferència, si mirem la mitjana normalitzada veiem que es dona igualtat:

Lloc de Treball	Nº persones		%	Salari		Diferència
	Dones	Homes	Dones	Dones	Homes	
INTEGRADOR/A SOCIAL	10,00	2,00	83,33%	15.790,49	15.790,46	

La diferència salarial es produeix per la durada dels contractes:

Salari base mitjà de dones i homes per nivell professional i càlcul de la possible bretxa salarial

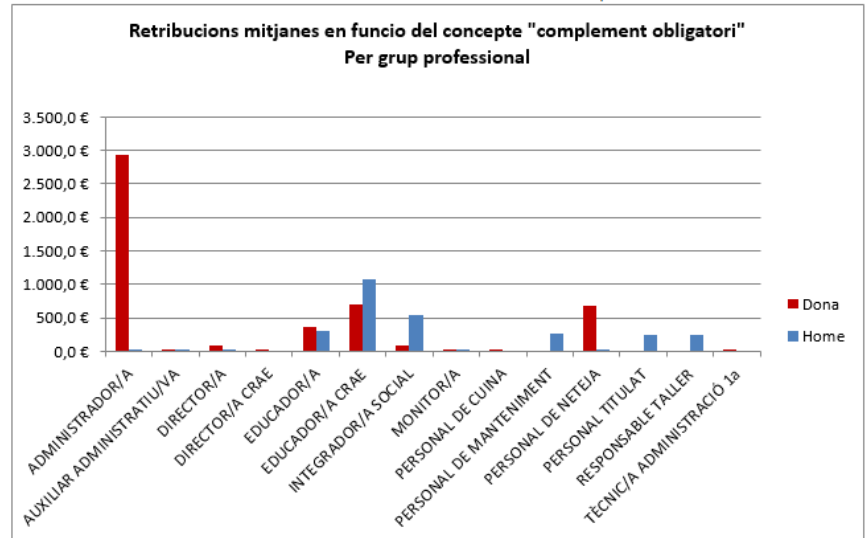
Grup Professional	Dona	Home
ADMINISTRADOR/A	17.145,2 €	14.921,2 €
AUXILIAR ADMINISTRATIU/V	6.302,8 €	272,8 €
DIRECTOR/A	14.796,1 €	30.093,8 €
DIRECTOR/A CRAE	37.666,6 €	
EDUCADOR/A	13.355,9 €	11.691,7 €
EDUCADOR/A CRAE	21.914,9 €	22.507,1 €
INTEGRADOR/A SOCIAL	2.549,2 €	10.967,7 €
MONITOR/A	706,4 €	1.589,9 €
PERSONAL DE CUINA	15.594,1 €	
PERSONAL DE MANTENIMENT		5.993,3 €
PERSONAL DE NETEJA	4.817,7 €	2.018,1 €
PERSONAL TITULAT		12.830,0 €
RESPONSABLE TALLER		5.532,9 €
TÈCNIC/A ADMINISTRACIÓ 1	12.140,1 €	
Total general	10.022,7 €	10.242,7 €



Hi ha diferències en la comparativa en termes globals en el salari base, així com desequilibri de presència de dones i homes en els diferents grups professionals. Es destaquen desequilibris per la presència d'homes i dones en els grups d'auxiliar administratiu, directors/es, integradors socials, com també observar aquells perfils professionals on estan ocupats per un dels sexes, personal de cuina, de manteniment, i responsable de taller.

- **Retribucions mitjanes de dones i homes en funció del concepte “complements obligatoris” i nivell professional.**

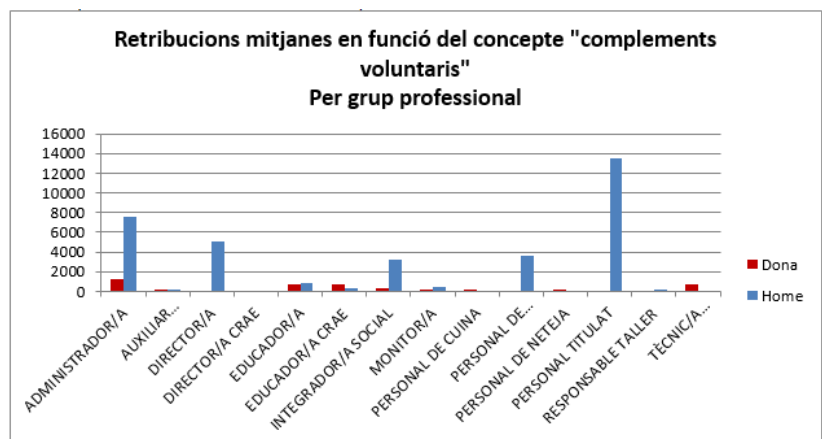
Grup Professional	<input type="checkbox"/> Dona	Home
ADMINISTRADOR/A	2.939,7 €	5,0 €
AUXILIAR ADMINISTRATIU/VA	3,9 €	0,2 €
DIRECTOR/A	88,4 €	5,0 €
DIRECTOR/A CRAE	5,0 €	
EDUCADOR/A	356,5 €	300,8 €
EDUCADOR/A CRAE	696,4 €	1.084,9 €
INTEGRADOR/A SOCIAL	78,2 €	543,4 €
MONITOR/A	14,3 €	17,1 €
PERSONAL DE CUINA	5,0 €	
PERSONAL DE MANTENIMENT		272,6 €
PERSONAL DE NETEJA	685,8 €	2,3 €
PERSONAL TITULAT		252,1 €
RESPONSABLE TALLER		237,5 €
TÈCNIC/A ADMINISTRACIÓ 1a	15,0 €	



S’observen diferències entre dones i homes pel que fa a “complements obligatoris” i nivell professional. Hi ha desequilibri de presència de dones i homes en els diferents grups professionals, però aquestes no són significatives.

- **Retribucions mitjanes de dones i homes en funció del concepte “complements voluntaris” i nivell professional**

Grup Professional	<input type="checkbox"/> Dona	Home
ADMINISTRADOR/A	1231,1075	7568,755
AUXILIAR ADMINISTRATIU/VA	97,87	10,46
DIRECTOR/A	0	5115,88
DIRECTOR/A CRAE	0	
EDUCADOR/A	738,2270909	909,11625
EDUCADOR/A CRAE	745,4266667	284,4633333
INTEGRADOR/A SOCIAL	261,5527273	3285,9
MONITOR/A	45,93878788	468,1292308
PERSONAL DE CUINA	37,23	
PERSONAL DE MANTENIMENT		3587,55
PERSONAL DE NETEJA	163,354	0
PERSONAL TITULAT		13531,56
RESPONSABLE TALLER		129,7725
TÈCNIC/A ADMINISTRACIÓ 1a	724,9033333	



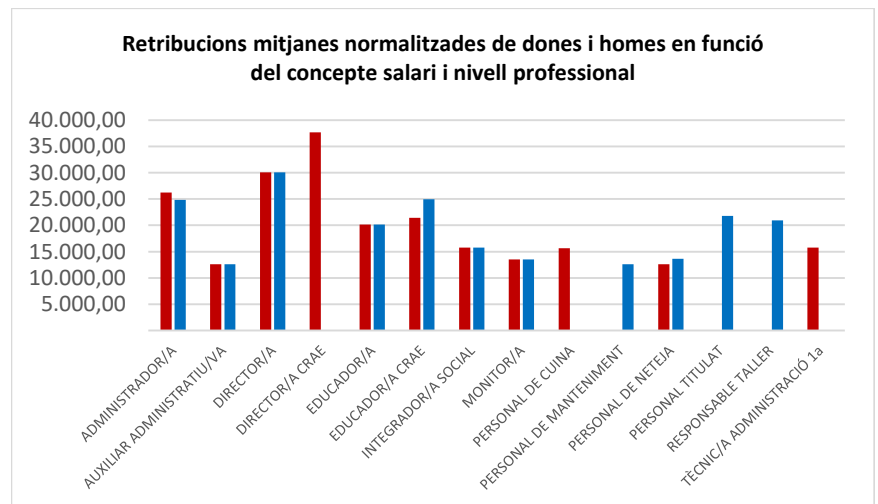
S’observen diferències entre dones i homes pel que fa a “complements voluntaris”. Aquestes diferències corresponen a la major responsabilitat que tenen algunes persones de la plantilla, donat que les responsabilitats estan vinculades a nomenaments temporals, aquestes es liquiden salarialment amb un plus i no amb increment de categoria, tampoc el conveni contempla totes les categories de comandament de que ens dotem a Salesians Sant Jordi.

Destaquen les següents situacions:

- Administrador/a: El responsable de l'Àrea d'administració té aquesta categoria i per tant un complement de càrrec.
- Director/a: Tal i com ja s'ha comentat el director de l'Em2O té un plus que marca l'ajuntament i que està per sobre de conveni.
- Personal titulat: El director general de SSJ té aquesta categoria i es complementa la seva responsabilitat amb un plus.
- Integració Social: coincideix que hi ha un parell d'integradors home que tenen encarregades, temporalment, feines per sobre de la seva categoria i que s'han compensant mitjançant un plus

• **Retribucions mitjanes normalitzades de dones i homes en funció del concepte salari i nivell professional**

	Dones	Homes
ADMINISTRADOR/A	26.225,01	24.832,46
AUXILIAR ADMINISTRATIU/VA	12.600,04	12.600,04
DIRECTOR/A	30.093,81	30.093,81
DIRECTOR/A CRAE	37.666,58	
EDUCADOR/A	20.126,88	20.126,96
EDUCADOR/A CRAE	21.438,48	24.942,08
INTEGRADOR/A SOCIAL	15.790,49	15.790,49
MONITOR/A	13.512,87	13.512,87
PERSONAL DE CUINA	15.631,28	
PERSONAL DE MANTENIMENT		12.599,98
PERSONAL DE NETEJA	12.600,09	13.650,38
PERSONAL TITULAT		21.803,94
RESPONSABLE TALLER		20.965,64
TÈCNIC/A ADMINISTRACIÓ 1a	15.790,56	



D'acord amb les dades analitzades anteriorment i identificant els elements que generen una desviació en la igualtat retributiva entre homes i dones, podem observar igualtat retributiva agrupant les dades i realitzant les corresponents mitjanes de retribucions normalitzades. Aquesta gràfica ens mostra el nivell de paritat salarial base, i per tant la viabilitat d'equiparació de sous i salaris en base als complements analitzats.

4.1.7. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

En la gestió del temps de treball la igualtat de dones i homes no s'inclou com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar de l'organització, tot i així l'organització compta amb mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar recollides en el conveni laboral i des de les direccions s'identifiquen les necessitats dels treballadors i treballadores en matèria de conciliació. L'organització té coneixement de les responsabilitats familiar de treballadores i treballadors. Es procura que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació.

Les responsabilitats familiars no suposen un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització.

4.1.8. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

L'organització no disposa d'un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista. El personal amb responsabilitats en matèria de comunicació, interna i externa, no ha rebut formació en ús de comunicació no sexista. Les ofertes de feina, tant per canals externs com interns, es redacten de forma inclusiva.

4.1.9. SALUT

A la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere, la igualtat de dones i homes, no està inclòs com un dels objectius de la salut laboral i la PRL, doncs no consta explícitament a la política corporativa i no s'han detectat defectes greus quan a igualtat. Hi ha accions concretes quan es detecten deficiències en alguna de les empreses. No és el cas a Salesians Sant Jordi.

L'organització disposa d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere. Vam endegar un programa de detecció precoç de possibles casos d'hipotiroïdisme subclínic (molt habitual en dones de mitjana edat) vigent durant diversos anys fins que el servei extern de medicina del treball ho va deixar d'aplicar unilateralment.

Hem informat a les treballadores que fan treball nocturn del risc incrementat de patir càncer de mama i de la necessitat d'informar al seu ginecòleg i participar en els programes de cribratge de càncer mamari.

El personal responsable de la salut laboral té formació en matèria d'igualtat de dones i homes. El tècnic del servei ha participat en diversos cursos sobre la salut laboral en dones organitzats pel Ministerio de Trabajo i per CCOO.

L'organització disposa d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere. Les metodologies per avaluar el risc psicosocial no sempre identifiquen el gènere dels i de les participants, per garantir l'anonimat. El SPRL sempre ha afegit aquest ítem als qüestionaris.

Els treballadors i treballadores no coneixen els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona. La informació és a <http://sprl.salesians.cat>, disponible per tothom. No tenim forma de saber qui ho ha llegit i qui no.

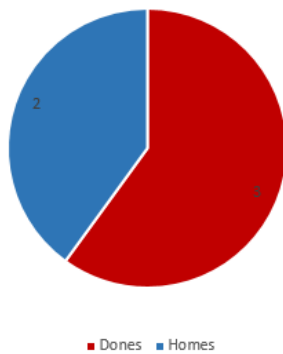
Pel que fa la presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut, no hi ha equilibri pel que fa la presència de dones i homes. El total del comitè de seguretat i salut hi ha 7 homes i 14 dones. Es correspon al percentatge de la plantilla. (el comitè està representat per un 66,66% de dones i un 33,33% d'homes quan a la plantilla és de 68.14% de dones i un 31.85% d'homes)

En relació a la protecció de la maternitat i del període de lactància es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància. Hi ha diverses tasques i consten, totes elles a les avaluacions de risc de cada PES (seu territorial).

Es contemplen mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància. Si la treballadora informa, revisem que no intervingui en tasques de risc i, en el seu cas, es demana el canvi de les activitats, el canvi de lloc de treball i, si això no fora possible, l'aplicació de la prestació per risc per a l'embaràs durant el període vulnerable. No es pot garantir que les treballadores tinguin coneixement dels riscos que la seva feina suposa per a la seva salut en aquests períodes. La informació és a <http://sprl.salesians.cat>, disponible per tothom. No tenim forma de saber qui ho ha llegit i qui no.

- **Accidents de treball en el període analitzat**

Distribució per sexe



Distribució per Sexe	2018/2020		01-2021/12-2021	
	Núm. Accidents	% Total	Núm. Accidents	% Total
Dones	7	87.5	3	60
Homes	1	12.5	2	40
Total	8	100	5	100

Gràfic facilitat per la Mútua d'Accidents de Treball

Amb una incidència tan baixa 5 accidents entre més de 200 treballadors i treballadores no es poden treure conclusions. A Salesians Sant Jordi el baix nombre d'accidents no permet l'anàlisi.

- **Dies de baixa per accident laboral**

No s'observen diferències entre els dies de baixa per accident laboral entre dones i homes. Les dades són coherents respecte el nivell d'accidentalitat de dones i homes.

- **Malaltia professional**

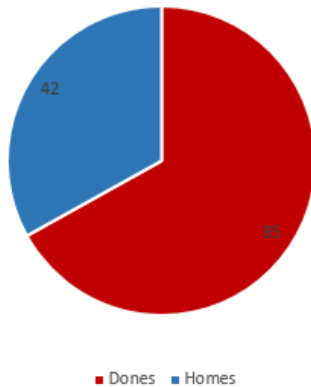
No s'observen diferències entre dones i homes quant a les baixes mèdiques per malaltia professional. No consta cap cas de malaltia professional a l'empresa. Tot i que es podria aplicar al cas d'afonies cap treballador de Salesians Sant Jordi ha comunicat patir-ne una.

- **Dies de baixa per malaltia professional**

No s'observen diferències perquè no hi ha cap cas.

- **Baixes mèdiques per contingència comuna**

Distribució per sexe



Distribució per Sexe	2018/2020		01-2021/12-2021	
	Baixes	% Total	Baixes	% Total
Dones	181	75.42	85	66.93
Homes	59	24.58	42	33.07
Total	240	100	127	100

No s'observen diferències significatives entre dones i homes quant a les baixes mèdiques per contingència comuna, es correspon amb els percentatges de distribució de treballadores i treballadors.

4.1.10. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

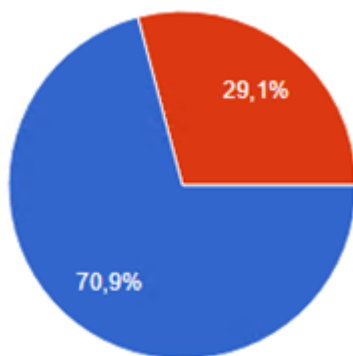
Pel que fa l'adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, l'organització disposa d'un protocol que estableix les actuacions que cal desenvolupar davant de possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. S'ha comunicat aquest protocol a la totalitat de la plantilla. No s'ha incorporat aquest protocol en altres documents de l'organització com al manual d'acollida, codi ètic, etc. No s'ha format a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Encara no hi ha un equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament. En els darrers anys no ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

4.2. ANÀLISI DE LES DADES SUBJECTIVES

Pel que fa a l'anàlisi subjectiu en centrarem en els dos mitjans utilitzats: l'enquesta i els grups focus realitzats als centres.

4.2.1 ENQUESTA INDIVIDUAL

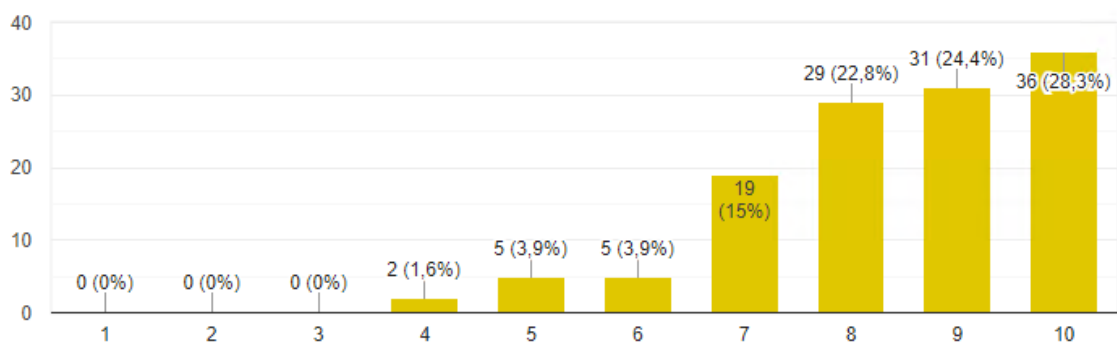
4.2.1.1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA



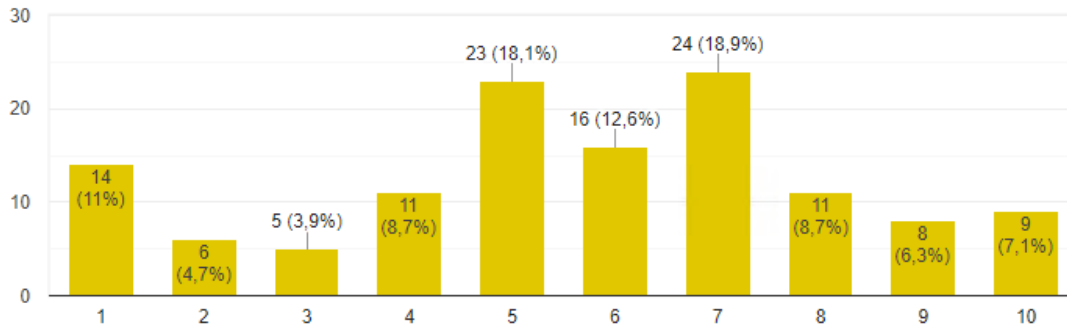
L'enquesta l'han respost de forma voluntària i anònima 127 persones d'un total de 175 treballadors/es un 72,57% dels membres de l'organització.

Sobre aspectes generals dels qüestionari destacar que varies persones participants han esmentat que les categories HOME i DONA no recullen les diferents identitats de gènere que existeixen i que per parlar d'igualtat és imprescindible reconèixer-les. Es troba a faltar l'opció NO BINARI.

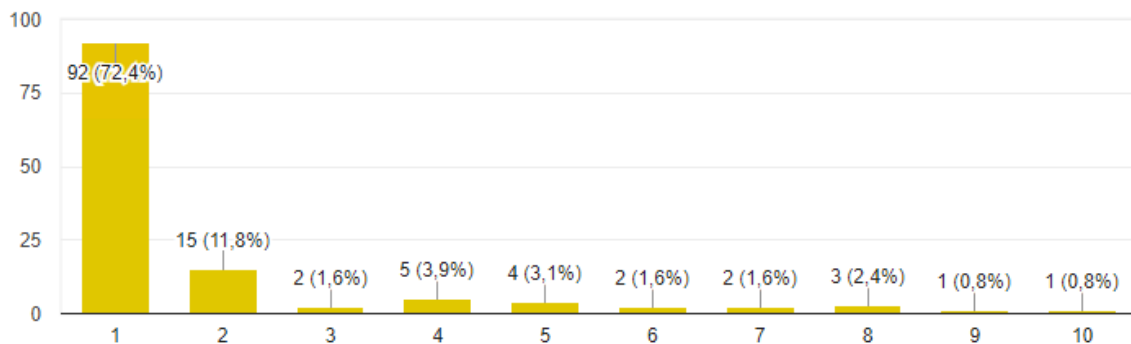
A la pregunta de si en general es considera que es té en compte la igualtat d'oportunitats, la percepció general és afirmativa. Més d'un 75% dels enquestats han respost que sí.



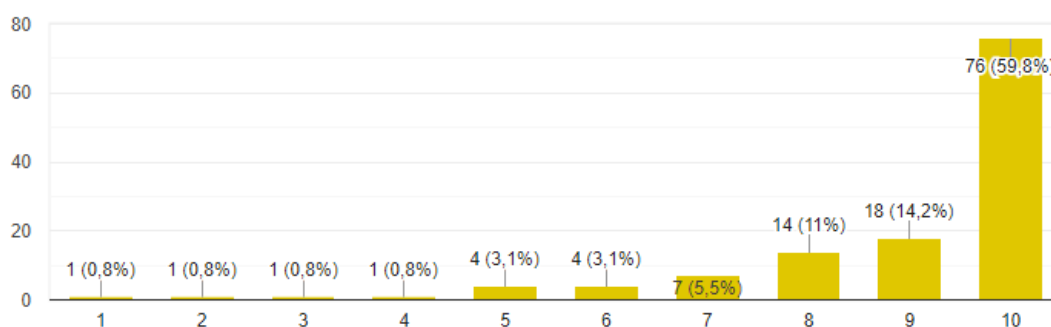
Sobre el coneixement dels drets laborals per a les víctimes de violència masclista, es mostra disparitat en les respostes. 36 persones enquestades consideren que no coneixen o coneixen poc els drets laborals, 63 han respost que sí però no suficient i 28 participants consideren que sí que coneixen els drets laborals que hi ha per les víctimes de violència masclista.



En relació a la pregunta si en alguna ocasió han viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes, destacar que el 72.4% de les persones enquestades han respost MAI.



A la pregunta si és necessari un Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització 4 participants han respost que és gens o quasi gens necessari tenir un pla. La resta de participants han valorat que sí i un 59.8% dels enquestats valoren que és imprescindible tenir el Pla d'igualtat. No hi ha diferència en la percepció de dones (90.11%) i homes (88.11%) en relació a la qüestió de si és necessari un Pla d'igualtats entre dones i homes a l'organització.

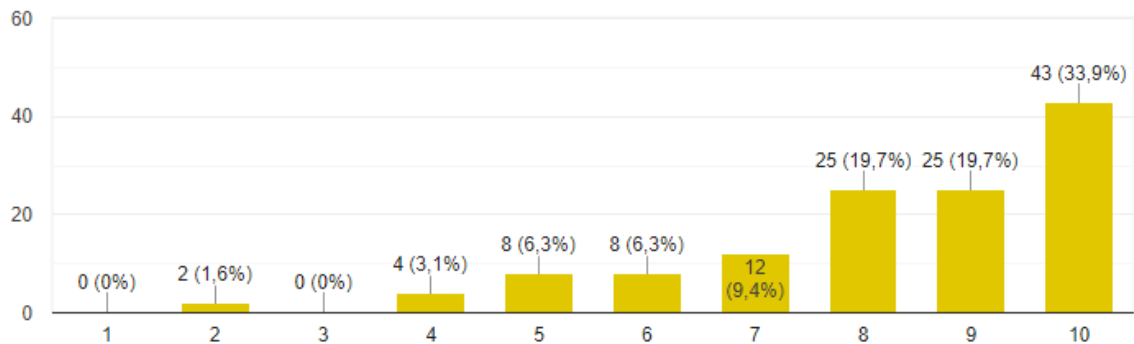


4.2.1.2. CONDICIONS LABORALS

No s'han aportat dades subjectives.

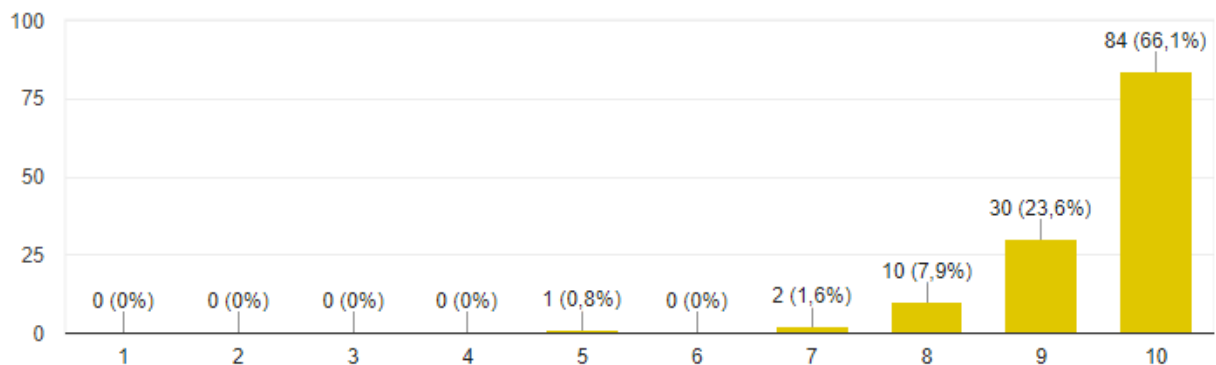
4.2.1.3. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

Hi ha un 33.9% de les persones enquestades que valoren que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció. Sobre la puntuació màxima que podien obtenir els homes, un total del 89.18% han respost que sí que hi ha les mateixes possibilitats d'accés . En canvi, la percepció de les dones, és inferior, del 79.66%.



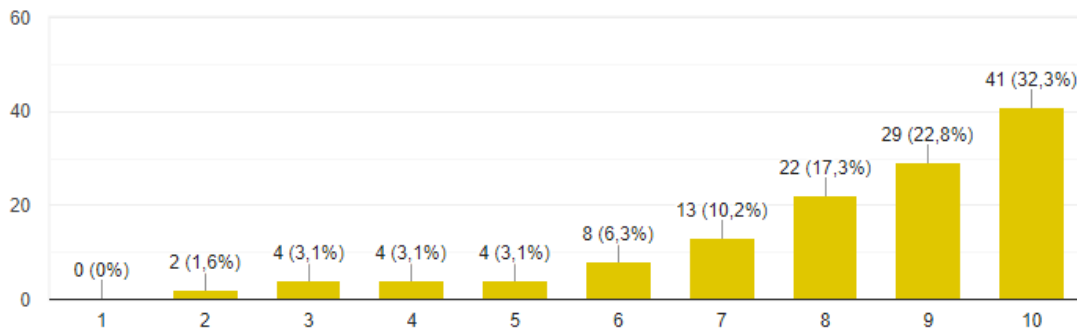
4.2.1.4. FORMACIÓ INTERNA I CONTINUA

Un 66,1% de les persones enquestades creu que sempre, dones i homes, tenen igual accés a la formació interna i/o contínua. No hi ha diferència en la percepció de dones (94.77%) i homes (96.21%) en relació a la qüestió si tenen igual accés a la formació interna i/o contínua.



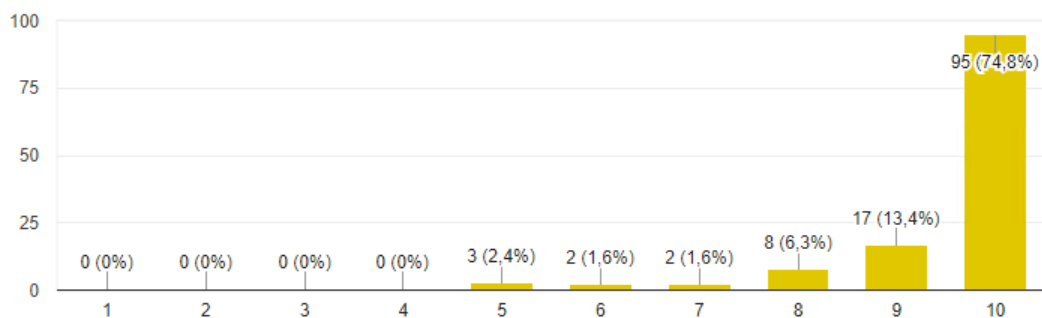
4.2.1.5. PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

En la resposta a la pregunta si homes i dones tenen les mateixes possibilitat de promoció i/o desenvolupament professional, 92 dels enquestats han valorat per sobre de 7. Sobre la puntuació màxima que podien obtenir els homes, un 87.29% han respost favorablement a que dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció. En canvi, la percepció de les dones, és inferior, del 79.44%.



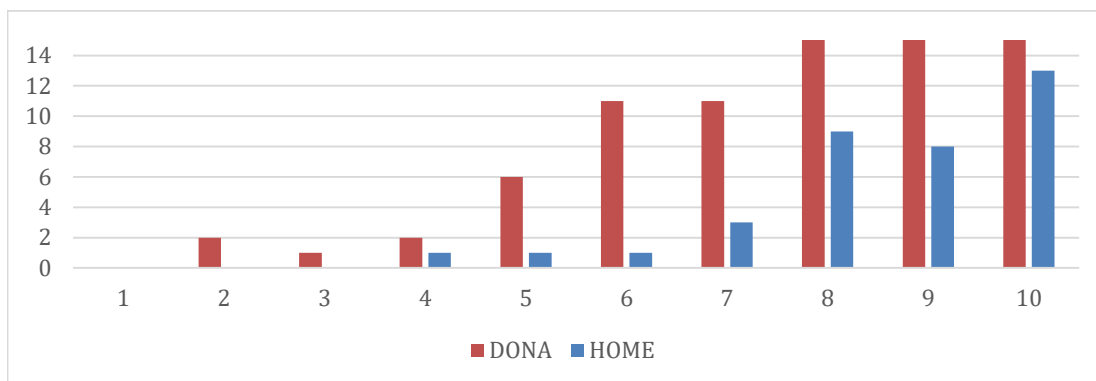
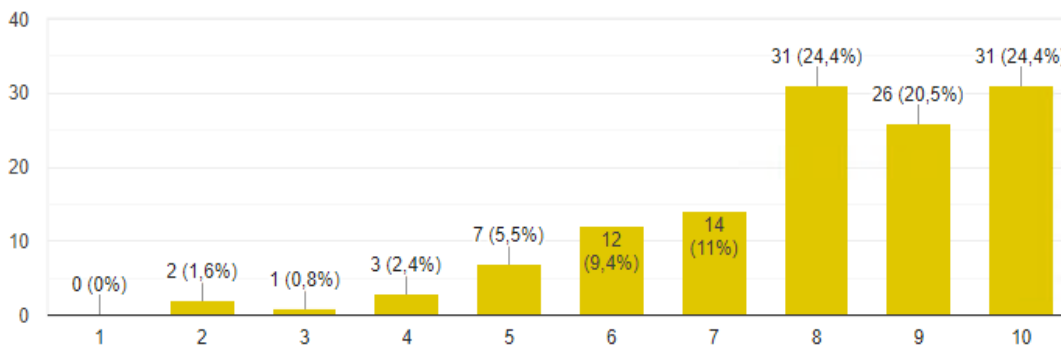
4.2.1.6. RETRIBUCIÓ

Pel que fa si a l'organització una dona i un home, ocupant el mateix lloc de treball, cobren el mateix, el 100% de les persones enquestades ha donat un aprovat, i un 74.8% han respost que sempre cobren igual. No hi ha diferència en la percepció de dones (94.77%) i homes (95.94%) en relació a la qüestió de si dones i homes cobren el mateix ocupant el mateix lloc de treball.

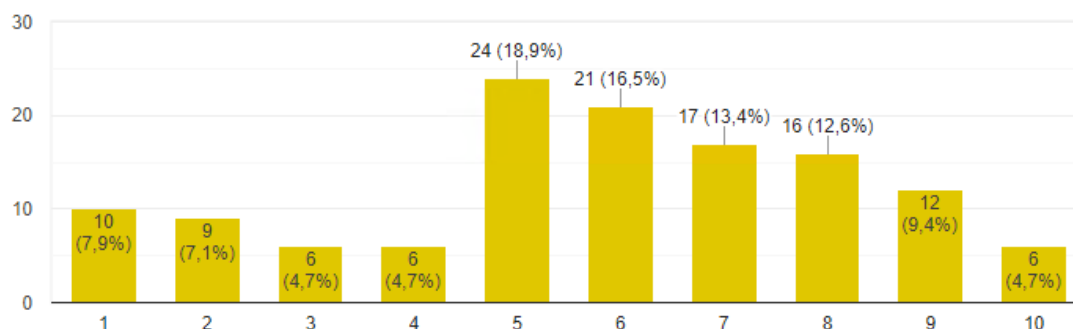


4.2.1.7. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

Hi ha una percepció d'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral, 121 de les persones enquestades aproven en aquesta qüestió, i 88 (72,72%) ho fan contestant sempre o quasi sempre. La percepció entre homes i dones es força equilibrada en relació als percentatges de representació a l'entitat. Un total de 58 dones, que es correspon amb un 47% del total de persones que han respost l'enquesta, valoren entre el 8 i el 10 les possibilitats de conciliació familiar i laboral.



Les persones enquestades mostren disparitat en el seu coneixement de les mesures de conciliació: 31 persones responen que no coneixen o coneixen poc les mesures, 62 enquestats ho aproven entre 5 i 7 i només 34 persones responen que coneixen prou o totes les mesures de conciliació. Només un 62.16% dels homes han respost favorablement sobre el seu coneixement de les mesures de conciliació disponibles. En el cas de les dones, la seva percepció és inferior, del 55.66%.



4.2.1.8. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

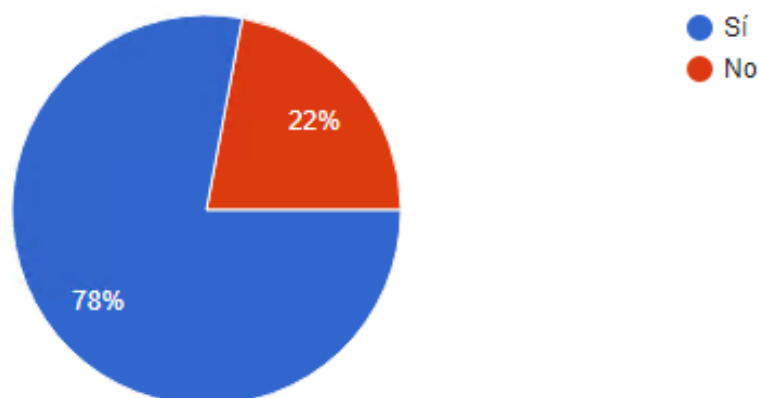
No s'han aportat dades subjectives.

4.2.1.9. SALUT LABORAL

No s'han aportat dades subjectives.

4.2.1.10. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

A la pregunta, si saben què fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe, del total de 127 enquestes recollides, 99 han dit que sí i 28 han dit que no.



4.2.2. GRUPS FOCUS

Durant el tercer trimestre del 2021 es van realitzar jornades de reflexió amb els equips educatius de tots els centres de Salesians Sant Jordi. A continuació ressaltem els aspectes més rellevants plantejats, organitzats en els 10 eixos amb els què es va abordar la reflexió.

4.2.2.1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
1. Mantenir la Comissió d'Igualtat. 2. Equilibri entre discriminació positiva i capacitats com competències professionals. 3. Continuar treballant per una cultura organitzativa igualitària.	1. Formació en perspectiva de gènere i protocol d'assetjament, tant dels responsables del Pla d'Igualtat com dels professionals. 2. Fer major divulgació del Pla d'Igualtat entre els professionals perquè tothom en sigui coneixedor/a. 3. Major conscienciació vers la conciliació familiar, embaràs, maternitat per facilitar al lloc de treball. Protocol de teletreball per facilitar la conciliació familiar (cura de fills, altres familiars...). Hi ha molts buits que no saben si es pot fer o no...s'està fent esforços de part de les PES. 4. Definir les funcions de la Comissió d'Igualtat.

4.2.2.2. CONDICIONS LABORALS

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
1. Mantenir la igualtat en les condicions laborals entre diferents gèneres. 2. Continuar treballant per assegurar les mateixes oportunitats per homes i dones en un entorn de naturalesa d'homes (entitat religiosa)	1. Informar a l'acollida en les noves incorporacions sobre el Pla d'Igualtat. 2. Informar a tot el personal contractat dels drets sobre el Pla d'Igualtat. 3. Més presència de dones com a Caps de Servei i com a Titular de PES.

4.2.2.3. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
1. Tenir en compte la perspectiva de gènere en la selecció de personal, però també s'ha de tenir en compte les seves competències i idoneïtat. En el cas de càrrecs de Direcció, l'experiència i l'antiguitat	1. Facilitar l'accés de les dones en càrrecs superiors

2. Valorar les places vacants segons el context i la situació.	2. Incorporar la perspectiva de gènere en la selecció. 3. Informar a l'acollida de personal nou el Pla d'Igualtat. 4. Documentació més inclusiva.
--	---

4.2.2.4. FORMACIÓ INTERNA I CONTÍNUA

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
1. Continuar fent la formació per tothom. 2. Difusió interna de l'oferta formativa	1. Formació permanent en aquest àmbit. 2. Formació als representants de la Comissió d'Igualtat. Tenir acompanyament extern. 3. Contemplar en el Pla de Formació General formacions específiques en el Pla d'Igualtat.

4.2.2.5. PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PERSONAL

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
1. Continuar la promoció interna no per raó de gènere, sinó per competències professionals.	1. Obrir nous projectes per conciliar vida familiar i laboral (la majoria de projectes de la PES, l'horari d'atenció directa és en franja de tarda) 2. Entrevistes trimestrals per valorar el benestar del personal/equip/projecte/PES sobre promoció o possibilitats de desenvolupament personal de futur. 3. Transparència sobre les vacants internes i externes per garantir l'oportunitat d'accés. 4. Deixar de banda la tendència implícita a la presència masculina en alguns càrrecs. Trencar el sostre de vidre que no permet a les dones ascendir a càrrecs elevats.

4.2.2.6. DIAGNÒSTIC I ANÀLISI RETRIBUTIVA

PUNTS FORTS		ÀREES DE MILLORA	
1.	Igualtat salarial per categories professionals	1.	Millorar o intentar lluitar una millora en el conveni col·lectiu per incrementar els sous dels treballadors/es, reconèixer la tasca d'acció social i donar valor a la feina realitzada.
2.	Continuar amb la transparència	2.	Fer un protocol davant les vagues.

4.2.2.7. TEMPS TREBALL I CORESPONSABILITAT

PUNTS FORTS		ÀREES DE MILLORA	
1.	Facilitar l'equilibri familiar/personal i laboral. Continuar amb l'equilibri teletreball i presencial.	1.	Elaboració de Guia/Resum de conciliació (recollir el que es fa)
2.	Flexibilitat horària de conciliar vida laboral i familiar/personal sense afectar els destinataris de les PES	2.	Espais de reflexió sobre tasques i dedicacions. (personal de neteja)
3.	Continuar informant sobre el tipus d'excedències, permisos, etc.	3.	Reflexionar com acordem qui forma part de les diferents comissions de l'entitat (igualtat, protecció...)
		4.	Crear protocol de teletreball
		5.	Aprofitar recursos i serveis salesians per tenir descomptes i facilitats per les persones treballadores i així conciliar millor.
		6.	Donar a conèixer les mesures de conciliació personal, laboral, familiar
		7.	Fer protocols i unificar criteris de conciliació a nivell local i d'Inspecció.
		8.	Convidar a tothom a formar part de les comissions.

4.2.2.8. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

PUNTS FORTS		ÀREES DE MILLORA	
1.	Continuar treballant per la presa de consciència del llenguatge que usem.	1.	Formació en llenguatge inclusiu i aplicar-ho als projectes (guia interna de llenguatge inclusiu)
		2.	Crear un protocol de llenguatge i actituds no sexista (Departament de Comunicació) tant pel que fa als documents com a les xarxes socials.

	<p>3. Revisió de tota la documentació (inscripcions, mails,...per incloure totes les identitats. També de tot la documentació del sistema de qualitat, a nivell general i no tant a nivell local. Tenir-ho en compte en els nous formularis.</p> <p>4. Estendre aquesta cultura en perspectiva de gènere a tots els projectes i personal de l'entitat.</p> <p>5. Treballar noves masculinitats.</p>
--	---

4.2.2.9. SALUT LABORAL

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>1. Continuar amb la formació a les noves incorporacions del setembre sobre Prevenció i Riscos Laborals.</p> <p>2. Continuar garantint el benestar de la dona durant l'embaràs i la maternitat.</p>	<p>1- Disposar de material d'higiene femenina a la disposició de les treballadores.</p> <p>2 Estudiar la possibilitat d'incorporar un permís menstrual.</p> <p>3- Actualitzar la formació i informació sobre riscos laborals per a que tothom recordi quins són els seus drets i deures.</p> <p>4- Actualitzar l'avaluació de riscos psicosocials.</p> <p>5- Millorar la formació en riscos laborals del personal de l'empresa: Bàsic PRL per a tots els delegats.</p>

4.2.2.10. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>1. Anar integrant el protocol del que ens hem dotat</p>	<p>2. Donar a conèixer el protocol establert als treballadors/es i usuaris/es. Desconeixement del protocol i a qui dirigir-se.</p> <p>3. Formació en aquest àmbit en les noves incorporacions.</p> <p>4. Formació a través de la Fundació Vicky Bernadet</p> <p>5. Bústia de contacte a qui adreçar-se la víctima</p>

5. COMISSIÓ D'IGUALTAT I COMITÈ DE TREBALLADORES I TREBALLDORS

OBJECTIU:

Vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació de dones i homes a Salesians Sant Jordi i especialment per a la implementació del Pla d'Igualtat.

FUNCIONS:

Les funcions de la comissió d'igualtat i les del comitè de treballadores i treballadors en relació al Pla d'Igualtat estan focalitzades en:

- El monitoratge i anàlisi de les accions proposades en el Pla d'Igualtat
- L'impuls de noves mesures
- El seguiment del desplegament del pla de prevenció d'assetjament sexual
- Treball conjunt amb el Comitè d'Empresa per a la implementació de noves mesures laborals i per al seguiment del pla.

Les funcions específiques del Comitè en relació al Pla d'Igualtat són:

- Validació i aprovació de les mesures proposades al pla
- Seguiment de la implementació de les mesures aprovades

COMPOSICIÓ:

La Comissió d'Igualtat està composta per persones representants de cadascuna de les seus territorials de Salesians Sant Jordi, un membre del Comitè de treballadores i treballadors, la persona responsable de Recursos Humans de l'entitat, el responsable del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, secretaria tècnica i la direcció de l'entitat.

FUNCIONAMENT:

- Els dos òrgans (comissió i comitè), es reuneixen periòdicament, ordinàriament un cop a l'any. Hi ha una persona identificada com a enllaç dels dos òrgans i que per tant participa a tots dos.
- La Comissió d'igualtat es reunirà trimestralment amb caràcter ordinari, i amb caràcter extraordinari quan qualsevol de les parts ho sol·liciti.
- Les decisions de la Comissió d'igualtat s'aprovaran per majoria.
- Els canvis proposat en el pla, així com la revisió i incorporació de noves actuacions, hauran d'estar validades i aprovades pel Comitè.
- La Comissió podrà proposar la presència de persones assessores en matèria d'igualtat a les seves reunions quan així es requereixi.
- Totes les persones membres de la Comissió i del Comitè respectaran la confidencialitat de les reunions.
- S'aixecarà acta de cadascuna de les reunions de la Comissió.

Sobre aspectes generals de la cultura i gestió organitzativa en qüestions d'igualtat es destaquen els següents aspectes:

- Existeix una realitat molt diversa en cada territori (hi ha PES que tenen un grup com a Comissió d'igualtat, altres només és una sola persona...).
- Ha d'haver un treball conjunt entre el Representant de Treballadors/es i els referents locals d'igualtat.
- La comissió defineix el concepte d'equitat en la correspondència de les dades particulars amb els percentatge de presència d'homes i dones a l'entitat. Hauria de correspondre a 66% de dones de la plantilla i al 33% per homes.
- No es vol posar l'accent al concepte de discriminació positiva, es vol focalitzar en la formació i promoció de les dones als càrrecs definits per l'entitat, complint amb els percentatges de presència de dones i homes a l'entitat.
- S'ha de fer divulgació del Pla d'igualtat. Quan una persona s'incorpora a l'entitat se li ha de donar a conèixer.

5.1. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

El Pla d'igualtat vol ser un document flexible amb possibilitats d'incorporar noves propostes d'actuacions i revisions de les plantejades en l'actual pla, amb l'objectiu d'actualitzar el pla d'igualtat sempre en coherència amb la realitat de l'entitat, i d'acord amb els resultats de les avaluacions anteriorment plantejades.

Les propostes d'actualització del Pla, de revisió i d'incorporació de noves actuacions poden ser realitzades tant per la Comissió d'igualtat de l'entitat i com pel Comitè de treballadores i treballadors. Totes les propostes incorporades al Pla d'igualtat hauran de ser aprovades pel Comitè.

En cas de discrepància amb les propostes elaborades per la Comissió d'igualtat, aquestes hauran de ser aprovades per majoria.

Si no és possible arribar a una votació conclouent (empat en la votació), el tema es traslladarà a la reunió conjunta entre la Comissió i el Comitè. Si és necessari aquesta reunió es convocarà amb caràcter extraordinari.

6. DESCRIPCIÓ DE MESURES CONCRETES

A continuació detallem les actuacions proposades per a desenvolupar en el període 2022 – 2025, agrupades pels 10 eixos d'anàlisi de l'organització.

Per a la identificació de les noves actuacions s'han tingut en compte les actuacions del pla anterior i el seu nivell de desenvolupament.

6.1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

ACTUACIÓ 1

Actuació	Dotació d'eines de treball i planificació a la Comissió d'Igualtat per tal de garantir el desenvolupament de les accions proposades al Pla d'Igualtat
Responsable	Secretaria tècnica
Temporalitat	2022
Recursos	Planificació de la comissió
Indicadors de seguiment	Identificació i/o creació d'eines de treball i planificació
Estat de l'actuació	Nova actuació

ACTUACIÓ 2

Actuació	Constitució de grups de treball a cada plataforma per tal d'implicar als equips en el desenvolupament del Pla
Responsable	Equips directius PES
Temporalitat	2022
Recursos	Actes de reunió
Indicadors de seguiment	Grups de treball constituïts
Estat de l'actuació	De continuïtat

ACTUACIÓ 3

Actuació	Divulgació del Pla d'Igualtat i del Protocol d'Assetjament
Responsable	Equips directius i RRHH
Temporalitat	Permanent, sempre que hi hagi noves incorporacions
Recursos	Material de presentació del Pla d'Igualtat i Protocol d'assetjament
Indicadors de seguiment	El 100% de treballadores i treballadors coneixen tots dos Plans
Estat de l'actuació	Nova actuació

ACTUACIÓ 4

Actuació	Creació d'espais de treball Comissió d'Igualtat i Comitè de Representants de Treballadors/es on traslladar aspectes a desenvolupar sobre igualtat
Responsable	RRHH
Temporalitat	Permanent, es programen reunions conjuntes
Recursos	Espais de reunió de la comissió mixta
Indicadors de seguiment	Espais de treball creats
Estat de l'actuació	Nova actuació

ACTUACIÓ 5

Actuació	Incorporació de la perspectiva no binària en la identificació i/o tracte amb les persones vinculades a l'entitat
Responsable	Àrea d'acció social i educativa
Temporalitat	Curs 2022 - 2023
Recursos	Registres sistema de qualitat
Indicadors de seguiment	Actualització dels registres recollits al sistema de qualitat
Estat de l'actuació	Nova actuació

ACTUACIÓ 6

Actuació	Incorporar la identificació no "no binari" a les enquestes i formularis de diagnòstic del Pla d'Igualtat
Responsable	Secretaria tècnica
Temporalitat	2025
Recursos	Registres, enquestes i recull de dades
Indicadors de seguiment	Actualització dels registres per al recull de dades
Estat de l'actuació	Nova actuació

6.2. CONDICIONS LABORALS
ACTUACIÓ 7

Actuació	Anàlisi anual de les dades sobre les condicions laborals amb perspectiva de gènere
Responsable	Comissió d'igualtat
Temporalitat	4T de cada any
Recursos	Dades de l'any anterior i excels de recollides de dades
Indicadors de seguiment	Document d'anàlisi de les condicions laborals amb perspectiva de gènere
Estat de l'actuació	De continuïtat

6.3. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ
ACTUACIÓ 8

Actuació	Revisió del procés de selecció amb perspectiva de gènere, fent aportacions a la definició de perfils professionals (continuar incorporant la perspectiva de gènere al procés de selecció)
Responsable	Comissió igualtat i Comitè d'empresa
Temporalitat	Any 2023
Recursos	Document de definició dels Llocs de treball
Indicadors de seguiment	Aportacions incorporades al nou procés de selecció de personal.
Estat de l'actuació	De continuïtat

6.4. FORMACIÓ INTERNA I CONTÍNUA

ACTUACIÓ 9

Actuació	Formació sobre igualtat a la comissió d'igualtat i al comitè de representants dels treballadors/es (comitè de seguretat)
Responsable	Secretaria tècnica i RRHH
Temporalitat	Permanent – Inici curs 2022 - 2023
Recursos	Col·laboració amb Igualando.org
Indicadors de seguiment	Realització de les formacions. % dels membres de les comissions que realitzen la formació.
Estat de l'actuació	De continuïtat

ACTUACIÓ 10

Actuació	Formació pels equips educatius de les PES i accés a la formació (conciliació)
Responsable	Secretaria tècnica i RRHH
Temporalitat	Permanent – Inici curs 2022-2023
Recursos	Pla de formació
Indicadors de seguiment	% de membres dels equips educatius que participen en una formació en igualtat entre dones i homes
Estat de l'actuació	De continuïtat

ACTUACIÓ 11

Actuació	Revisió del Pla de Formació de l'entitat per incloure la perspectiva de gènere: formacions específiques en igualtat / continguts de les formacions que contempnen la igualtat de gènere / l'anàlisi del gènere de la persona formadora
Responsable	Secretaria tècnica i RRHH
Temporalitat	2023
Recursos	Pla de formació i sistema de qualitat
Indicadors de seguiment	Nova versió del Pla de Formació de l'entitat
Estat de l'actuació	Nova actuació

6.5. PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PERSONAL

ACTUACIÓ 12

Actuació	Creació de plans de formació específics dels càrrecs de responsabilitat amb l'objectiu de planificar el relleu dels càrrecs tenint en compte la perspectiva de gènere. (Caps de Servei/ Direcció/Responsables d'Àrees)
Responsable	Direcció general, RRHH i Secretaria tècnica
Temporalitat	2024
Recursos	Plans de formació específics
Indicadors de seguiment	Revisió del pla de formació
Estat de l'actuació	Nova actuació

ACTUACIÓ 13

Actuació	Creació d'un protocol de promoció i/o desenvolupament que inclogui un disseny de plans de carrera
Responsable	Direcció - Titulars i Directors/es
Temporalitat	2024
Recursos	Anàlisi i propostes recollides al pla de formació
Indicadors de seguiment	Realització del protocol i identificació de les persones a les que es vol proposar el pla
Estat de l'actuació	De continuïtat

6.6. DIAGNÒSTIC I ANÀLISI RETRIBUTIVA
ACTUACIÓ 14

Actuació	Realitzar un seguiment de la bretxa salarial entre dones i homes a SSJ
Responsable	Comissió d'igualtat
Temporalitat	3T de l'any (periodicitat anual)
Recursos	Anàlisi dades laborals anuals
Indicadors de seguiment	Variació de la bretxa salarial entre dones i homes
Estat de l'actuació	De continuïtat

ACTUACIÓ 15

Actuació	Promoció de dones a càrrecs directius (vinculat a processos de promoció)
Responsable	Direcció – Equips directius
Temporalitat	Permanent
Recursos	Pla de formació i promoció
Indicadors de seguiment	Nombre de dones incorporades a càrrecs directius
Estat de l'actuació	Nova actuació

ACTUACIÓ 16.a

Actuació	Revisar com s'identifiquen i es classifiquen les dades vinculades a l'anàlisi de la bretxa salarial
Responsable	RRHH – Consell de direcció
Temporalitat	1T 2023
Recursos	Plantilles de recull de dades, informació a les clàusules i contractes
Indicadors de seguiment	Coherència de les dades obtingudes amb la realitat observada
Estat de l'actuació	Nova actuació

ACTUACIÓ 16.b

Actuació	Auditories retributives realitzades segons normativa vigent
Responsable	RRHH – Comitè de treballadores i treballadors
Temporalitat	Gener/febre del 2023 – 2024 – 2025
Recursos	Plantilles de recull de dades, informació a les clàusules i contractes
Indicadors de seguiment	Coherència de les dades obtingudes amb la realitat observada
Estat de l'actuació	Nova actuació

6.7. TEMPS TREBALL I CORESPONSABILITAT

ACTUACIÓ 17

Actuació	Informació i difusió de les mesures de conciliació existents (elaboració d'una breu guia)
Responsable	Comitè d'empresa
Temporalitat	Permanent - Inici curs 2022-2023
Recursos	Guia de conciliació familiar de l'entitat
Indicadors de seguiment	Coneixement de les mesures de conciliació
Estat de l'actuació	De continuïtat

ACTUACIÓ 18

Actuació	Traslladar al comitè d'empresa la necessitat d'estudiar o implementar noves mesures per afavorir una millor conciliació de la vida laboral/personal/familiar
Responsable	Comitè d'empresa
Temporalitat	2023-2024
Recursos	Actes de reunions i assessorament laboral
Indicadors de seguiment	Incorporació de noves mesures aprovades pel comitè
Estat de l'actuació	Nova actuació

ACTUACIÓ 19

Actuació	Incorporació de la perspectiva de gènere en la negociació del conveni laboral, especialment pel que fa referència a les mesures de conciliació
Responsable	Comitè d'empresa
Temporalitat	De forma contínua
Recursos	Assessorament legal
Indicadors de seguiment	Acords sobre mesures de conciliació en el conveni laboral
Estat de l'actuació	De continuïtat

6.8. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

ACTUACIÓ 20

Actuació	Creació d'un protocol de llenguatge i actituds no sexista, en col·laboració amb la Delegació de Comunicació. Tant en documentació com a les xarxes socials
Responsable	Comissió d'igualtat
Temporalitat	2023
Recursos	Generació d'un consens com a organització
Indicadors de seguiment	Seguiment de l'aplicació del protocol en el mitjans de difusió de l'entitat
Estat de l'actuació	De continuïtat

ACTUACIÓ 21

Actuació	Divulgació de la guia de l'entitat sobre llenguatge inclusiu
Responsable	Equips directius
Temporalitat	2024
Recursos	Material de divulgació i formació
Indicadors de seguiment	El 100% de la plantilla coneix la guia
Estat de l'actuació	Nova actuació

ACTUACIÓ 22

Actuació	Incorporació del llenguatge no sexista i inclusiu a tota la documentació de l'entitat
Responsable	Secretaria tècnica
Temporalitat	2024
Recursos	Sistema de qualitat
Indicadors de seguiment	Revisió de registres i incorporació de nous documents al sistema de qualitat tenint en compte el criteris de llenguatge no sexista
Estat de l'actuació	Nova actuació

6.9. SALUT LABORAL

ACTUACIÓ 23

Actuació	Anàlisi de la salut laboral, especialment dels riscos psicosocials, amb una perspectiva de gènere
Responsable	Comitè de seguretat i higiene
Temporalitat	Permanent
Recursos	Servei de Prevenció de Riscos Laborals
Indicadors de seguiment	Recollida i anàlisi de dades
Estat de l'actuació	De continuïtat

6.10. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT

ACTUACIÓ 24

Actuació	Comunicació del protocol i formació a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Responsable	Secretaria tècnica i RRHH
Temporalitat	Permanent – Inici 1T curs 2022-2023
Recursos	Pla de formació anual
Indicadors de seguiment	Difusió del protocol en els equips educatius
Estat de l'actuació	De continuïtat

ACTUACIÓ 25

Actuació	Incorporació del protocol de prevenció d'assetjament en altres documents de l'organització com al manual d'acollida
Responsable	Secretaria tècnica i RRHH
Temporalitat	Curs 2022 - 2023
Recursos	Sistema de qualitat
Indicadors de seguiment	Revisió del manual d'acollida
Estat de l'actuació	Nova actuació

ACTUACIÓ 26

Actuació	Desplegament de les actuacions previstes per a la prevenció i actuació davant de situacions d'assetjament
Responsable	Direcció general
Temporalitat	Curs 2022-2023
Recursos	Pla de prevenció de l'assetjament sexual
Indicadors de seguiment	Revisió de les mesures i actuacions preses Creació de l'equip d'atenció a víctimes d'assetjament
Estat de l'actuació	Nova actuació

ACTUACIÓ 27

Actuació	Revisió i actualització del pla de prevenció i actuació davant de situacions d'assetjament sexual
Responsable	Direcció general – Comissió d'igualtat – Comitè d'empresa
Temporalitat	Curs 2022-2023
Recursos	Pla de prevenció de l'assetjament sexual
Indicadors de seguiment	Revisió de les mesures i actuacions preses Creació de l'equip d'atenció a víctimes d'assetjament
Estat de l'actuació	Nova actuació

Núm.	Actuació
16.a	Revisar com s'identifiquen i es clasifiquen les dades vinculades a l'anàlisi de la bretxa salarial
16.b	Auditories retributives realitzades segons normativa vigent
17	Informació i difusió de les mesures de conciliació existents (elaboració d'una breu guia)
18	Traslladar al comitè d'empresa la necessitat d'estudiar o implementar noves mesures per afavorir una millor conciliació de la vida laboral/personal/familiar
19	Incorporació de la perspectiva de gènere en la negociació del conveni laboral, especialment pel que fa referència a les mesures de conciliació
20	Creació d'un protocol de llenguatge i actituds no sexista, en col·laboració amb la Delegació de Comunicació. Tant en documentació com a les xarxes socials
21	Divulgació de la guia de l'entitat sobre llenguatge inclusiu
22	Incorporació del llenguatge no sexista i inclusiu a tota la documentació de l'entitat
23	Anàlisi de la salut laboral, especialment dels riscos psicosocials, amb una perspectiva de gènere
24	Comunicació del protocol i formació a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe
25	Incorporació del protocol de prevenció d'assetjament en altres documents de l'organització com al manual d'acollida
26	Desplegament de les actuacions previstes per a la prevenció i actuació davant de situacions d'assetjament
27	Revisió i actualització del pla de prevenció i actuació davant de situacions d'assetjament sexual

ANY 2022			ANY 2023			ANY 2024			ANY 2025		
T1	T2	T3	T1	T2	T3	T1	T2	T3	T1	T2	T3

8. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Per tal de possibilitar el seguiment i avaluació del pla les actuacions proposades quedaran recollides en el funcionament ordinari de la planificació de l'organització. Això suposa tenir present les actuacions del pla en els diferents moments de la nostra actuació:

- Programació del curs: l'organització programa els objectius i actuacions a desenvolupar al llarg del curs. Aquesta programació es realitza amb una intranet corporativa que permeti gestionar els diversos processos a desenvolupar.
- Desenvolupament de la programació: les actuacions són programades al llarg del curs, determinant el responsable de la seva realització.
- Seguiment i avaluació continuada de les actuacions: de manera trimestral es realitza una avaluació del desenvolupament de la programació prevista.
- Seguiment i avaluació anual: en finalitzar el curs, des de la comissió es realitzarà una avaluació del desenvolupament de les actuacions, i un seguiment general del Pla.
- Avaluació final del Pla (any 2025): en finalitzar la vigència del present pla es realitzarà una avaluació a tots els nivells de l'organització per tal de poder elaborar el proper Pla.

Control de modificacions		
Ed.	Motiu	Data
01	Implantació	09 d'abril de 2019
02	Revisió i actualització del pla	03 de març de 2022
03	Incorporació diagnosi i anàlisi salarial, i actuacions vinculades	29 de març de 2022