

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

FUNDACIÓ PRIVADA MAP 2017

Índex

Introducció	3
La Fundació MAP	6
Context i antecedents	6
Definicions	7-9
Procés d'elaboració del Pla	9-10
Resultat del diagnòstic	10-20
Objectius	20
Pla d'acció i calendari	20-24
Sistema d'avaluació i seguiment	24-25

Introducció

L'equitat home i dona és un dret fonamental recollit en l'article 14 de la Constitució Espanyola, on parla de la igualtat i la no discriminació per raó de sexe, religió, opinió i altres circumstàncies personals o socials.

Per pròpia idiosincràsia, la Fundació MAP, treballa des d'una compliment complet d'aquesta norma. El foment i la defensa de la igualtat d'oportunitats és un dogma en la nostra entitat.

Aquest Pla d'Igualtat d'Oportunitats, vol ser un pas més, ferm i decidit, vers la no discriminació entre homes i dones dins de la nostra entitat. Ja que, a vegades, tenim molt clar aquest concepte quan fem referència a les persones amb algun tipus de discapacitat i no tant quan pensem en homes i dones.

Creiem, doncs, que amb l'elaboració d'aquest Pla aconseguirem que la Fundació MAP sigui un lloc millor on treballar. Així aportarem el nostre gra de sorra vers la igualtat social entre l'home i la dona.

LA FUNDACIÓ MAP

MISSIÓ, VISIÓ I VALORS

La Fundació MAP és una entitat sense ànim de lucre que treballa des del 1968 per oferir els suports necessaris perquè les persones amb discapacitat i risc d'exclusió social del Ripollès puguin millorar la seva qualitat de vida amb igualtat, autonomia i inclusió social.

La Fundació MAP engloba diferents serveis: laborals, diürns, residencials i d'atenció a la infància i adolescència. A més de complir els objectius socials, l'entitat participa en el desenvolupament econòmic del Ripollès creant llocs de treball, riquesa i qualitat de vida. I ho fa a través d'una gestió ètica i mediambientalment responsable.

Els valors: respecte, sensibilització, inclusió, aprenentatge, professionalitat, treball en equip, ètica, honestat, transparència, autodeterminació, igualtat d'oportunitats, responsabilitat, sostenibilitat.

PATRONAT

Casilda Gómez de la Peña. *Presidenta*

Josep Maria Farrés Penela. *Vicepresident*

Manel Pulido Chamorro. *Secretari*

Ramon Roca Gasch. *Tresorer*

Efrèn Carbonell Paret. *Vocal*

Elena Maria Espeña Aparisi. *Vocal*

Susanna Morera Casas. *Vocal*

La Fundació MAP agraeix la tasca de les persones que enguany han deixat el patronat per la finalització dels respectius terminis de vigència com a patrons:

Josep Vaquer Naudí (2006-2016)

Joaquim Molero Pinilla (2006-2016)

Miquel Rovira Comas (2011-2016)

Jordi Munell Garcia (2011-2016)

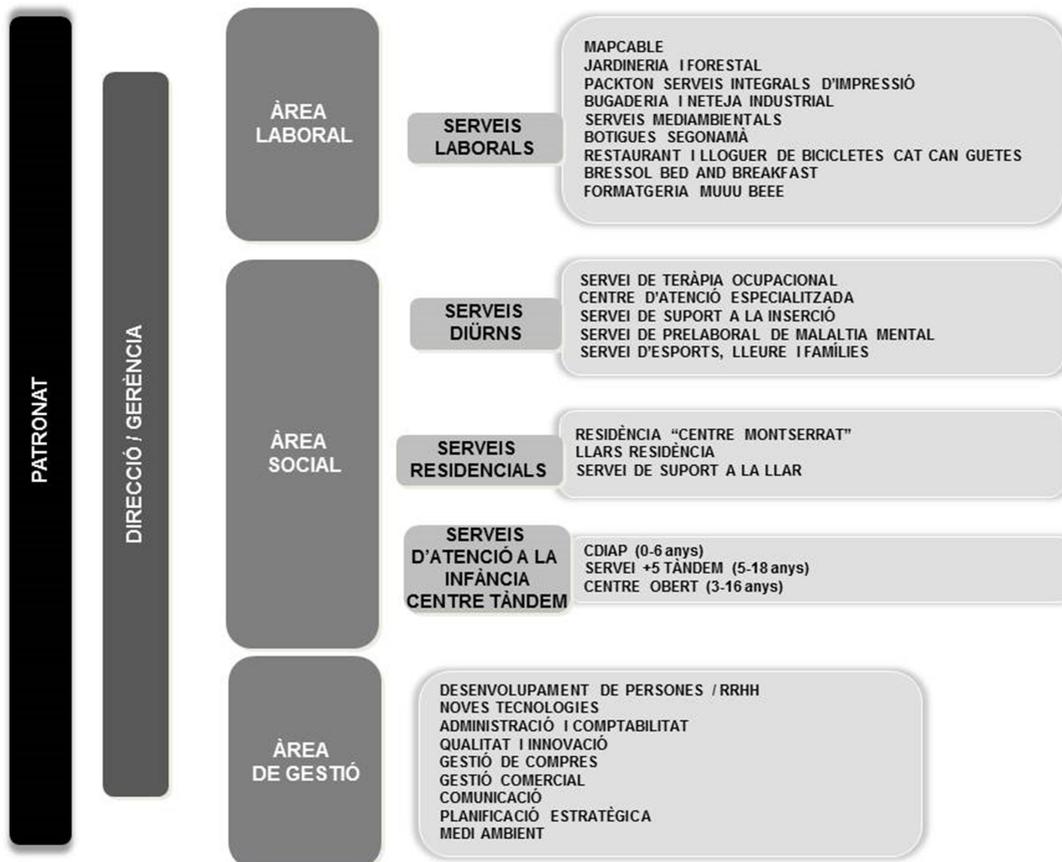
Xavier Sala Pujol (2013-2016)

Assistents amb veu però sense vot:

Representant de l'ACPAD (Associació Comarcal per a la Promoció i Ajuda al Discapacitat): Montse Gallego Pérez

Representant de la Fundació Tutelar del Ripollès: Anna Solanich Castany.

ORGANIGRAMA



Act: 2017

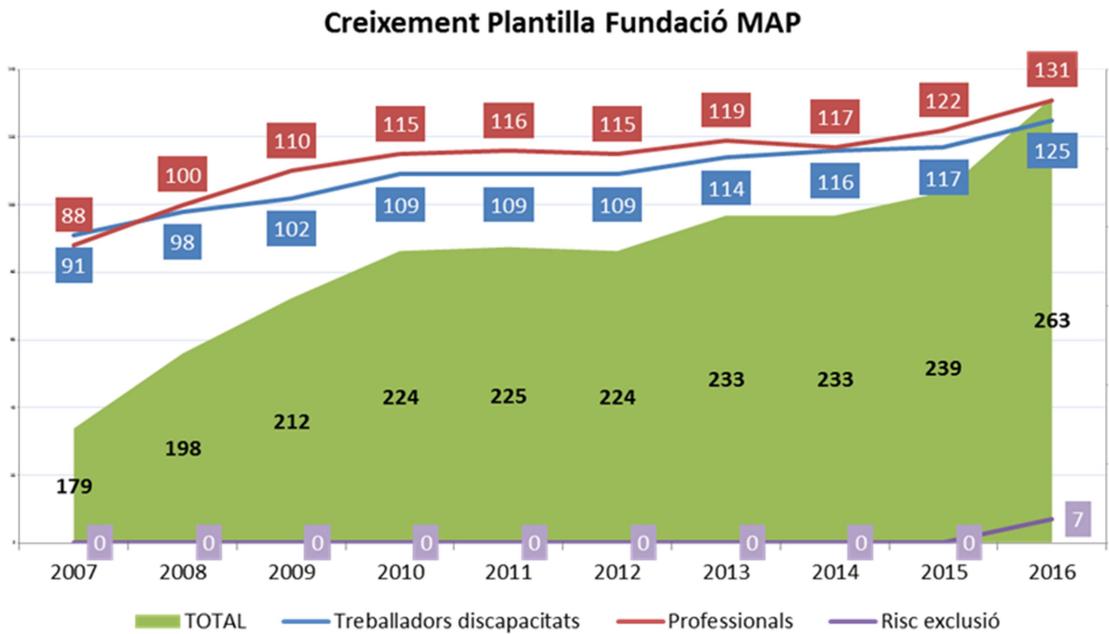
ANÀLISI I EVOLUCIÓ DE LA PLANTILLA

A continuació fem la descripció a data de 31 de desembre de la nostra plantilla a nivell de nombre de treballadors/ores, salaris, i formació.

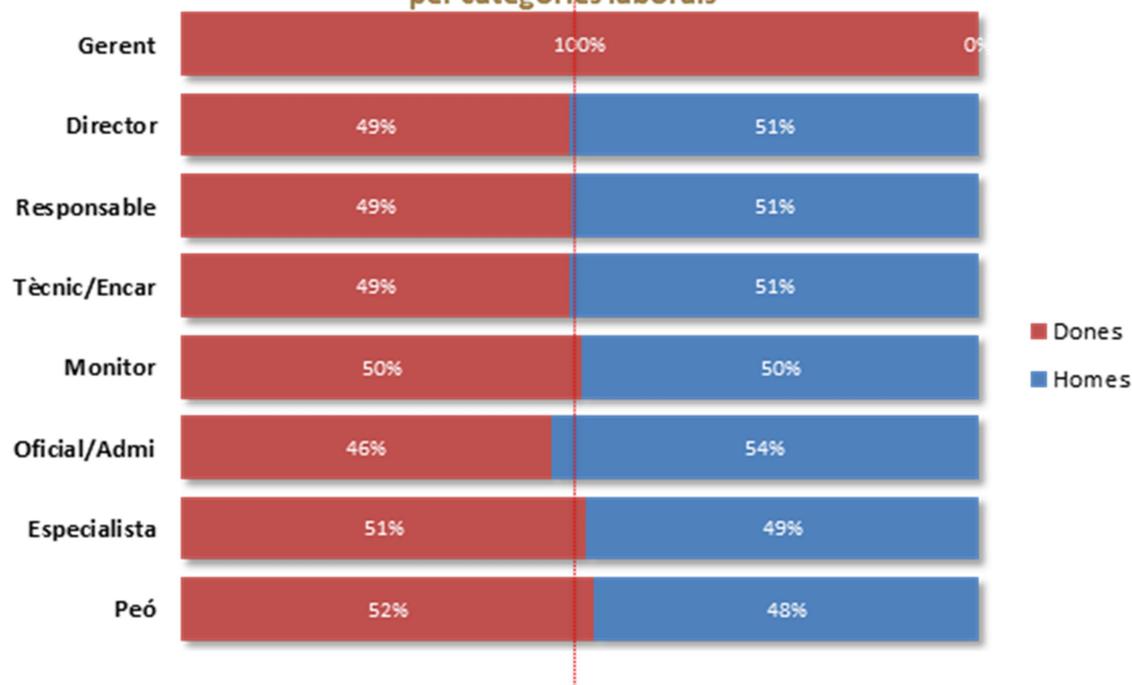
TOTAL PLANTILLA: 263

145 DONES: 55%

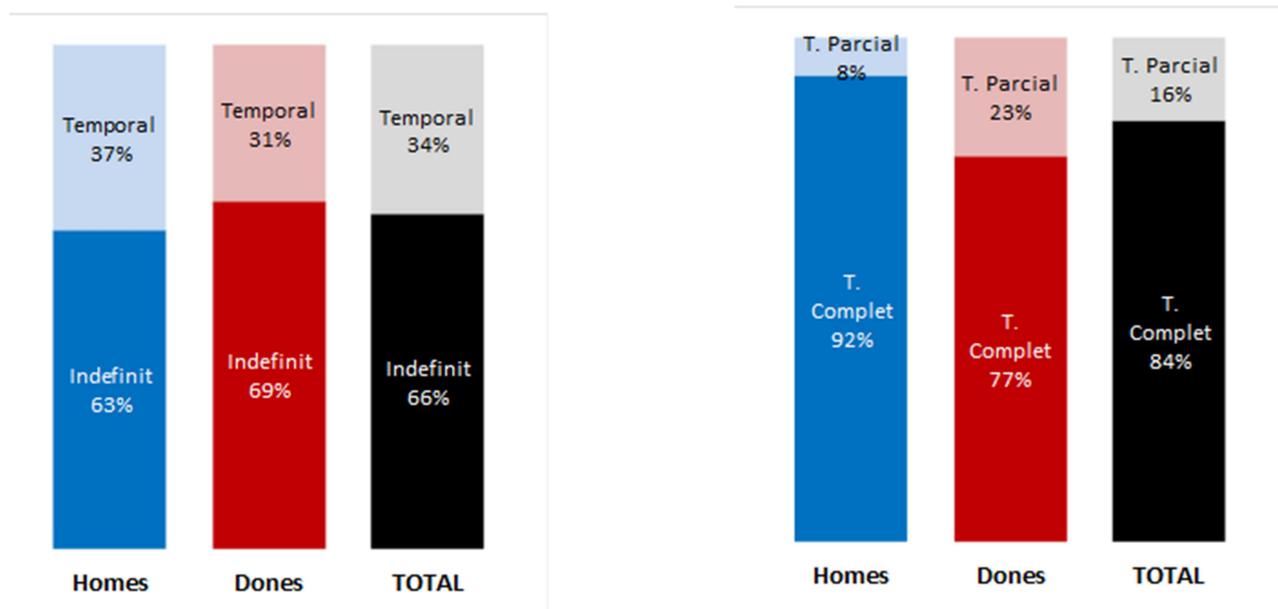
117 HOMES: 45%



Equilibri Salarial - Salari Base Dones vs Homes per categories laborals



Tipus de contracte treballadors Fundació MAP



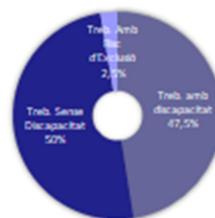
Persones contractades Desembre 2016	→	263
Treballadors/es CETMAP amb certificat discapacitat	→	125
Treballadors/es CETMAP en risc d'exclusió	→	7
Treballadors/es sense certificat discapacitat	→	131

Dades plantilla

- 55% dones (145) – 45% homes (117)
- Edat mitjana: 43 anys
- Antiguitat mitjana: 10 anys

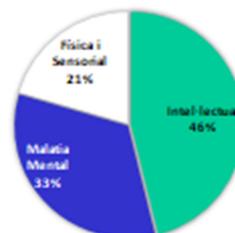
- Un 89% (235) de les persones contractades són del Ripollès.
- Un 42% dels professionals té titulació universitària

% de treballadors amb o sense certificat de discapacitat o risc d'exclusió social



- Total: 125
- 38% dones (48) – 62% homes (77)
- Edat mitjana: 45 anys
- Antiguitat mitjana: 10 anys
- 90% amb estudis bàsics

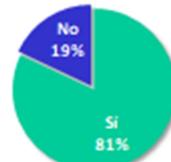
Tipus discapacitat



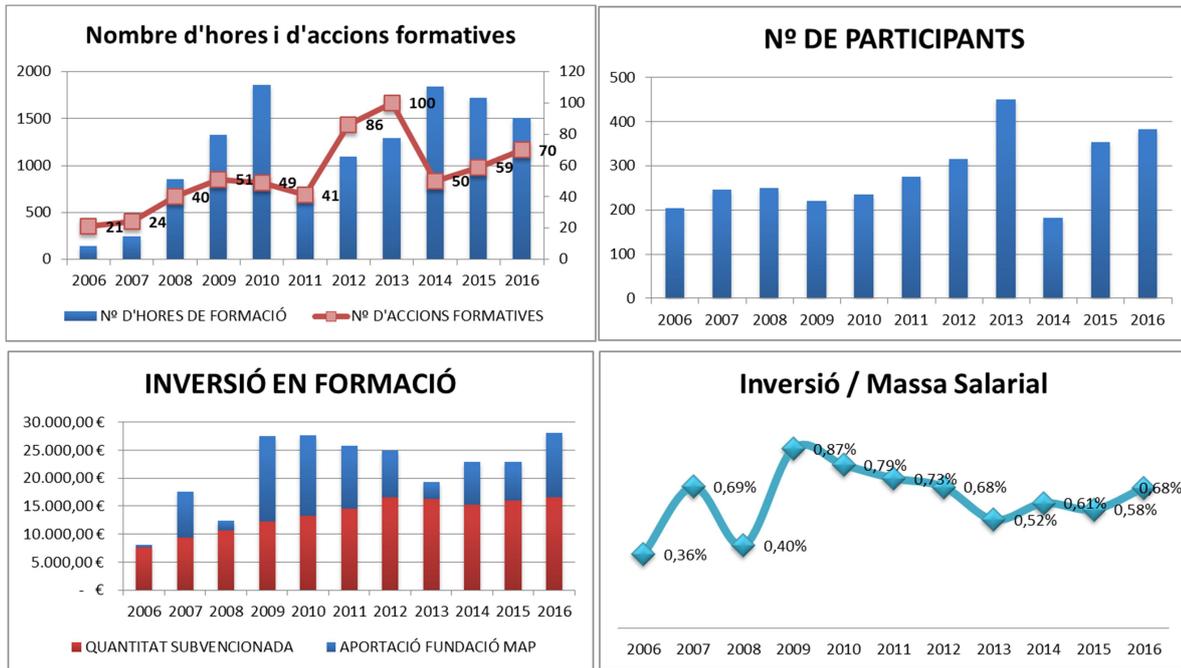
Contractes



Treballadors amb Especials Dificultats*



*Discapacitat: Física, Sensorial: 14,5% i Intel·lectual: 36,5%



RETRIBUCIÓ: Com mostren les gràfiques no s'observen diferències a nivell de retribucions ni temporalitat dels contractes. Si hi ha una petita diferència a nivell del percentatge de jornada. Només hi ha un 8% de contractes a temps parcial a homes i un 23% de dones, això és degut a que les peticions de reducció de jornada per fer-se càrrec de fills menors de 12 anys la fan majoritàriament dones tot i que l'empresa posa les mateixes facilitats per homes i dones.

ACCÉS A LA FORMACIÓ: Adjuntem el gràfic amb el resum dels últims anys amb el pressupost destinat, el nombre de participants i les hores, no disposem de les dades de participació a la formació desagregades per sexes. Com a mesura de millora a partir d'aquest pla inclourem aquesta informació.

ORDENACIÓ DEL TEMPS: Posem a la disposició de tots els treballadors i treballadores la possibilitat de reduir la jornada laboral per cuidar els fills o familiars, l'últim any tres dones han demanat reducció de jornada i cap home. També aportem mesures per a la flexibilitat dels horaris laborals i permisos per assistir a reunions d'escola o visites mèdiques.

CONTEXT I ATENCEMENTS

Amb la constitució de la Comissió Paritària pel Pla d'Igualtat de la Fundació MAP es va posar en marxa l'elaboració del Pla d'Igualtat el passat mes de Desembre de 2016 tant amb la participació de la representació social com dels representants dels treballadors escollits a l'efecte.

El procés va iniciar-se amb aportació d'un recull de dades sobre la composició de la plantilla per sexes, grups professionals, jornada, diferents tipus de contractació, aspectes relatius a la formació o conciliació de la vida laboral i familiar, entre d'altres. Aquestes dades, per ser més fàcils d'obtenir, van ser aportades per l'empresa. No obstant, aquestes dades, les quals eren un recull d'aspectes qualitius i quantitius, es van comentar en totes les reunions de la Comissió per tal d'acabar elaborant el Diagnòstic.

Finalment, s'aprova i se signa per les parts, el model de Diagnòstic elaborat essent el punt de partida bàsic per a determinar les àrees d'actuació sobre les quals haurà d'incidir el Pla d'Igualtat.

DEFINICIONS

Entenem necessari definir determinats conceptes que s'aniran utilitzant freqüentment en el desenvolupament del Pla d'Igualtat. De conformitat amb el que preveu la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'objectiu principal és garantir la igualtat real i efectiva d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'empresa, evitant qualsevol tipus de discriminació laboral i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya.

En convergència amb l'objectiu principal, fem igualment com a nostres les definicions recollides a la pròpia norma referenciada.

- 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, assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.
- Igualtat de tracte i d'oportunitats pel què fa a l'accés al treball, formació i promoció professional i, condicions de treball: el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit laboral, sigui públic o privat, es garantirà en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a la feina, fins i tot al treball per compte pròpia, en la formació professional, promoció professional, condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en la afiliació i participació de les organitzacions sindicals i empresarials o, en qualsevol organització amb membres que siguin d'una professió concreta.
- Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva: mitjançant la pròpia negociació col·lectiva es podran establir les mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones al treball, aplicant efectivament el principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.
- Discriminació directa i indirecta: es considerarà discriminació directa per raó de sexe, la situació en què es trobi una persona que sigui, hagi estat o pugués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació comparable. Serà discriminació indirecta per raó de sexe, la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posi a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a altres persones de l'altre sexe, amb les excepcions que es puguin preveure legalment.
- Assetjament sexual per raó de sexe: serà qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular qual es creï un entorn intimidant, degradant o ofensiu. Alhora, qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb l'objectiu d'atemptar contra la seva dignitat.
- Discriminació per embaràs o maternitat: tot tracte desfavorable a les dones relacionades amb l'embaràs o la maternitat.
- Indemnitat front represàlies: qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es doni en una persona com a conseqüència de la presentació per part seva de queixa, reclamació, denúncia, demanda o

recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

- Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries: els actes i clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideraran nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin, reals, efectives i proporcionals al perjudici sofert, així com, en el seu cas, a través d'un sistema eficaç i dissuassori de sancions que dissuadeixin i prevegin la realització de tals conductes.

- Accions positives: per fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes.

- Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral: es reconeixeran als treballadors i treballadores en forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA

CONCEPTE I CONTINGUTS DEL PLA D'IGUALTAT

La pròpia Llei Orgànica 3/2007, defineix el Pla d'Igualtat com a:

"(...) conjunt ordenat de mesures, adoptades després d'haver realitzat un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe".

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

ÀMBIT D'APLICACIÓ

El primer Pla d'Igualtat serà d'aplicació a tota l'entitat i, per tant, engloba a la totalitat de la plantilla sense exclusions.

VIGÈNCIA

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 dos anys des de la seva firma.

PROCÉS DE TREBALL

Aquest Pla d'Igualtat d'Oportunitats s'ha elaborat a partir d'un anàlisi previ de la situació actual de la fundació. S'han dissenyat unes enquestes per tal de fer un diagnòstic en matèria d'igualtat d'oportunitats. Aquestes s'han passat a tots el treballadors, també els de centre especial de treball. S'han realitzat reunions amb tots els serveis de la Fundació i amb l'anàlisi de les dades s'han concretat unes mesures aplicar.

El Patronat i la Direcció han adquirit un compromís ferm en les accions que se'n deriven i se n'ha fet una difusió tan a nivell intern com a nivell extern.

S'ha creat un comitè d'igualtat transversal format per treballadors/es de diferents serveis de la Fundació per tal de fer un correcte seguiment i implementació del pla format per diferents professionals de la fundació:

- Marta Freixedas, psicòloga del departament de gestió i desenvolupament de persones.
- Carles Saura, educador social, monitor del centre especial de treball secció cablejat.
- Anna Cañete, treballadora social dels serveis residencials
- Joan Montero, encarregat de la secció del centre especial de treball de jardineria i forestal.
- Josep Armengol, recepcionista del centre especial de treball
- Pilar Gaona, educadora social, coordinadora del servei de llars residència

DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ ACTUAL

De les diferents sessions de la Comissió d'Igualtat, finalment s'ha acabat realitzant un diagnòstic previ de la situació actual de l'empresa en aquesta matèria.

Tant a nivell d'accés a la formació, retribució, ordenació del temps de treball per a facilitar la conciliació laboral entre homes i dones les dades demostren un total equilibri i igualtat.

A partir d'aquest punt inicial, passem tot seguit a determinar la percepció de la plantilla amb els resultats i conclusions de les enquestes utilitzades per a la realització del diagnòstic i així determinar quines són les mesures a prendre tant a curt, com a llarg termini.

En primer lloc, destaquem que des d'un començament, la tendència era determinar que l'empresa gaudia de 'bona salut' quant a la igualtat entre dones i homes, de manera que no existeix cap situació a primera vista que ens ocasionés una preocupació determinant. No obstant això, entrant en una anàlisi més profunda, hi ha certs aspectes que s'han constatat que cal millorar i que per tant formaran part dels objectius que es fixaran en el Pla d'Igualtat.

Bàsicament, i a grans trets, els temes que van sorgir com a aspectes a millorar van ser:

- Poc coneixement de les mesures de conciliació existents
- Concretar la persona o les persones a qui adreçar-se en cas d'assetjament

Per conèixer quina era la percepció i coneixement de la plantilla en matèria d'igualtat es van passar enquestes anònimes a tots els treballadors de la Fundació MAP, en format electrònic i en format paper per tal que fossin assequibles per a tothom.

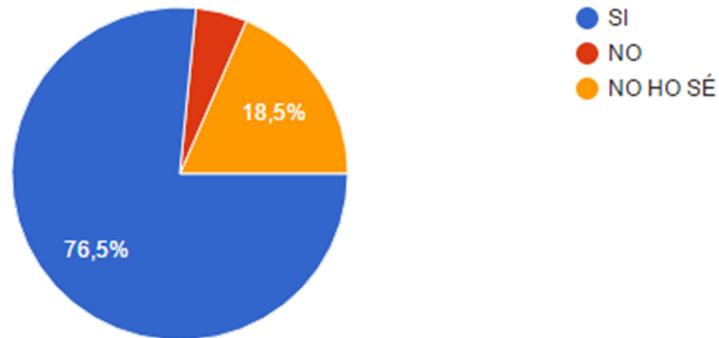
Amb l'anàlisi dels resultats definim un pla d'actuació per portar a terme els propers dos anys, 2017 i 2018.

Les dades d'aquestes enquestes no estan desagregades per sexes per tant els resultats son generals, com a primera proposta de millora i a partir d'ela vigència d'aquest pla d'igualtat, a totes les enquestes que passem al a plantilla demanarem com a pregunta obligatòria si és home o dona i així sempre tindrem les dades separades per gèneres i això ens donarà més informació.

A continuació adjuntem gràfiques dels resultats de les enquestes passades a tota la plantilla de l'entitat:

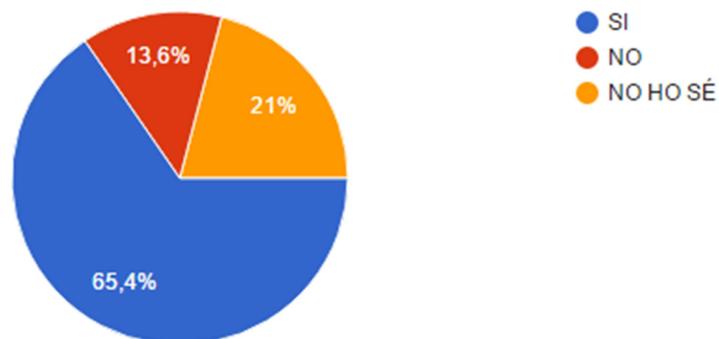
Es té en compte la igualtat d'oportunitats entre homes i dones?

81 respostes



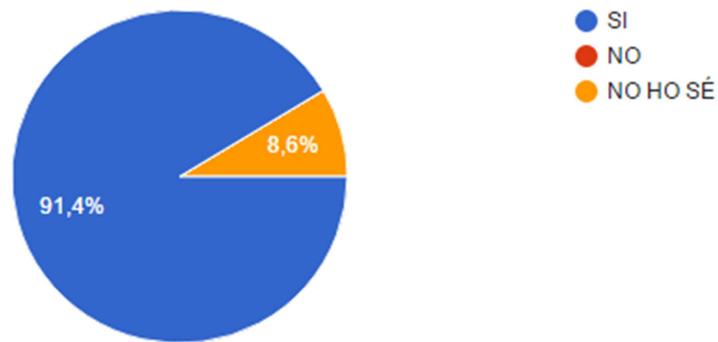
Tenen dones i homes les mateixes possibilitats d'accés a una feina en el procés de selecció de personal?

81 respostes



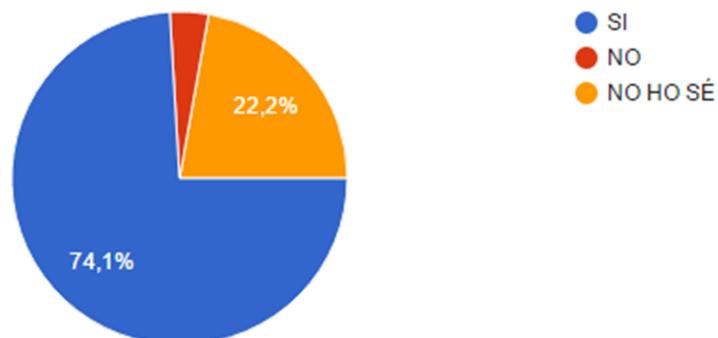
Accedeixen per igual homes i dones a la formació que ofereix l'empresa?

81 respostes



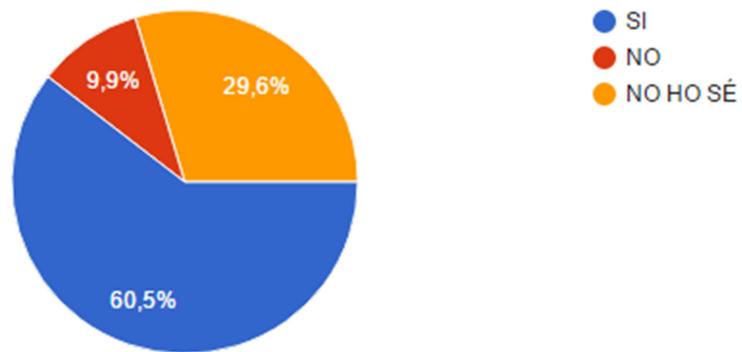
Promocionem treballadors i treballadores per igual?

81 respostes



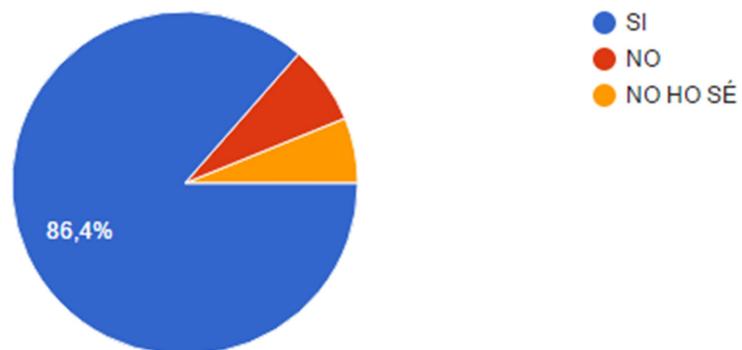
Creus que cobren igual homes i dones?

81 respostes



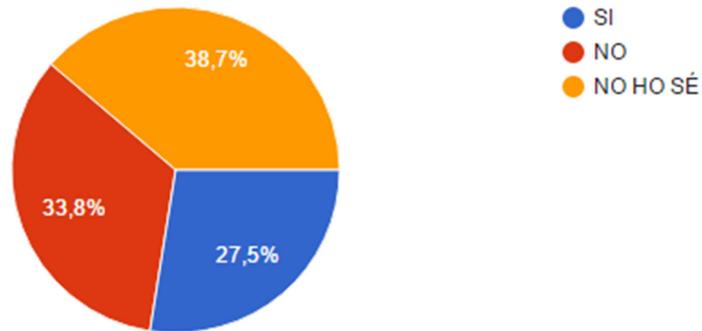
Es facilita la conciliació de la vida familiar, personal i laboral?

81 respostes



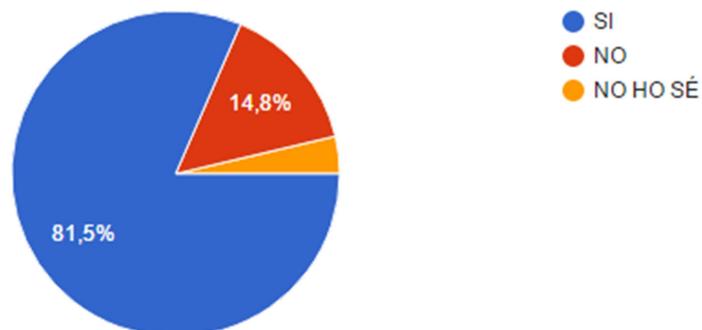
Es coneixen les mesures de conciliació disponibles?

80 respostes



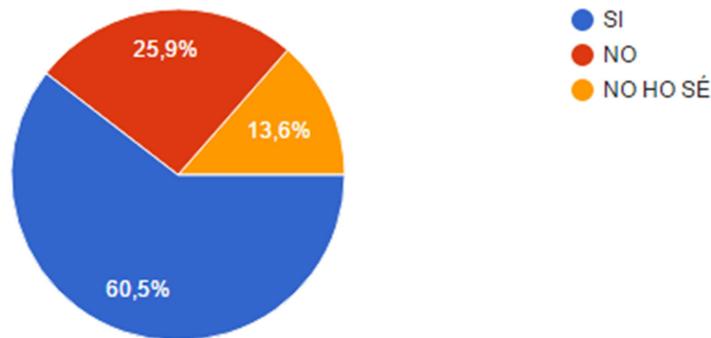
Sabries què fer o a qui adreçar-te en cas de patir assetjament sexual al lloc de treball?

81 respostes



Creus que és necessari un Pla d'igualtat?

81 respostes



Valoracions personals dels participants

A continuació adjuntem alguns comentaris representatius dels treballadors i les treballadores contestats de forma anònima a les enquestes:

QUINES NECESSITATS CREUS QUE HAURIA DE RECOLLIR EL NOSTRE PLA D'IGUALTAT?

- crec que som empresa capdavantera en aquest camp, simplement recollir el que estem fent
- no el veig necessari, ha de recollir el que ja es fa
- posar per escrit tot el que es planteja en aquestes preguntes: mesures conciliació, igualtat oportunitats a accés feina i promocions, igualtat salarial, protocol a seguir en cas d'assetjament... també recollir dades anualment i reflectir-les a la web, memòria i a tot l'equip de professionals.
- molt important que no es doni en cap cas desigualtat salarial per causa de gènere
- no ho sé, ja que hi han casos diferents
- anar més enllà del gènere i tenir en compte altre paràmetres com la discapacitat, la dependència, l'orientació sexual, etc.

- las què sorgeixen d'aquesta mateixa enquesta i de la dels treballadors anual.
- igualtat en l'accés a qualsevol lloc de treball, en sous i en conciliació familiar. però crec que dins la fundació ja és una realitat.
- la necessitat de tenir present una equitat en els llocs de mes responsabilitat
- difusió de les mesures de conciliació de vida familiar i laboral disponibles entre els treballadors. transparència de dades segons gènere (nº treballadors/es, mitja sous, càrrecs...)als treballadors assessorar en casos de consultes, dubtes sobre temes de gènere (desigualtat, assetjament...)
- seria interessant ajudar a trencar esquemes sobre les tasques que culturalment s'atribueixen més a les dones i no tant als homes com són les tasques de cura, assistència i suport a les persones amb dependència...
- garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones
- analitzar percentatges d'ocupació per sexes i secció, lloc de treball...
- més que en igualtat d'oportunitats parlaria d'igualtat de condicions.(ex: sobretot en l'àmbit més assistencial, sembla que pel fet de ser home no toqui fer segons quines tasques)
- crec que a la fundació no es fan diferències entre homes i dones, però tot i això estaria bé , posar en paper quins punts s'han de complir per tal de garantir que no hi hagi desigualtat. com a dona sento que tinc les mateixes oportunitats que els homes tan en la formació, com en la possibilitat de promocionar-me dins l'empresa, i no em sento en desigualtat. en quant al sou, no sé de cert si homes i dones cobrem igual (no conec els sous dels altres), però confio que és així, i que els sous no tenen cap relació amb el gènere.
- pues realment no ho se, hauríem de mirar exactament les mancances que hi ha.
- personalment crec que s'hauria de mirar la capacitat de cadascú per a l lloc de treball més que el sexe, i crec que ja es fa.
- jo crec que a l'empresa no es necessari un pla d'igualtat, jo crec que hi han altres diferències que s'haurien de polir dins l'empresa però no per qüestió de sexe que crec que no es prioritari. crec que seria més interessant un pla de conveni de únic!
- igualar els sous i les oportunitats

- buscar equilibri en els equips de treball per fomentar la paritat. millorar el permís de paternitat tot i que fa poc que ja s'ha augmentat a nivell general. vetllar per la paritat en el patronat.
- igualtat de sous!
- de conciliació laboral i familiar
- avançar mes ,si es possible, en la conciliació entre la vida laboral i la familiar
- deixar molt clar tota la gestió per a la igualtat
- penso que som una empresa força igualitària, pot ser pel fet que les gerents sempre hagin estat dones. sento que no es respira desequilibri com a empresa. malauradament sí que de vegades per part d'algun company veus accions o comentaris discriminatius, degut a l'imaginari pejoratiu social en el que ens veiem immersos!!
- aquelles que puguin assegurar una igualtat real
- sous igualitaris, les mateixes tasques en el mateix lloc de treball.
- sobre tot tenir en compte també la tinença de fills. tant per pares com per a mares.

QUINES MESURES PODRÍEM ADOPTAR PER A PROMOURE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES?

- continuar com fins ara
- flexibilitat per conciliar vida laboral i familiar per homes i dones (mateixes condicions, com el fet de poder teletreballar puntualment).
- no ho sé, ja que hi han casos diferents
- crec que no cal res específic; només vetllar per la igualtat en tots els casos.
- posar les mesures per escrit i que tots els treballadors de la fundació hi tingui accés
- oferir formació en matèria d'igualtat.
- millorar el nivell de salari segurament ajudaria a què els homes també estiguessin interessats en accedir a aquest sector d'ocupació.
- no pressuposar que hi ha llocs de treball per dones o homes.
- crec que actualment tenim les mateixes oportunitats homes i dones.

- mes informació, sobretot.
- no jutjar si ets home o dona. tu tens una vacant en un lloc de treball i el que s'adapti més en aquest lloc doncs serà la persona ideal. però som una empresa amb una visió molt oberta i actual al món que es viu.
- que les mesures oportunes no les prenguéss una sola persona
- horaris ajustats a la vida familiar.
- que la selecció del personal i els sous fossin equitatius
- sobretot estar al cas i no baixar la guardià. des de l'organització sembla més fàcil i coherent, el més complicat penso que es amb els companys i la relació social, és una llàstima que ja els mitjans i la mass media no estiguin fent aquesta tasca tant important.
- igualtat d'oportunitats

SI TENS PROPOSTES, IDEES, SUGGERIMENTS SOBRE LA IGUALTAT A LA NOSTRA ENTITAT LES POTS APUNTAR AQUÍ

- com a treballadora, mai he percebut diferències per qüestions de gènere. en alguna ocasió es planteja / proposa que algun perfil concret per un lloc de treball amb determinades característiques sembla més adient que ho facin homes o dones, però mai s'han tancat les portes al gènere contrari.
- crec que a la fundació no tenim cap problema, que jo conegui, referent al tema de la igualtat. és més, jo sóc home i en moltes reunions de l'àrea social som minoria, cosa que no em preocupa gens, ans al contrari, ja que crec que el que és important és la vàlua de la persona i no el sexe. la majoria de càrrecs i responsables de la fundació són dones. la nostra gerent ho és, la presidenta del patronat ho és, la directora de llars ho és, la directora d'ocupacional ho és, la coordinadora de llars ho és, la coordinadora de lleure ho és, la directora del tàndem ho és,... desconec el número total de dones que treballen a la fundació respecte als homes i també desconec si hi ha diferència amb els sous (estic segur que no). a mi em sembla que no fa falta cap treball en aquest sentit a la fundació map.
- tinc la impressió que la nostra empresa ho és bastant de igualitària

- ara mateix no se m'acut, però estic disposada a rumiar i veure com ho podem anar fent entre tot per que aquest fet pugui desaparèixer aviat.

OBJECTIUS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT.

Els objectius del Pla d'Igualtat els podem dividir en dos tipus: objectius a llarg termini i objectius a curt termini. La diferència entre un tipus i altre és que els primers seran objectius que marcaran una referència en tot el procés que duri la instauració del Pla d'Igualtat, en canvi, els objectius de curt termini seran accions concretes i determinades que aniran en convergència amb els objectius generals.

Les àrees d'actuació proposades en el Diagnòstic són les següents:

- a) Difusió de les mesures de conciliació existents
- b) Difusió del protocol d'actuació en cas d'assetjament

ACCIONS A DESENVOLUPAR DEL PLA D'IGUALTAT.

El primer Pla d'Igualtat de la Fundació MAP té com a objectius principals, els següents:

- a) Donar a conèixer el compromís de l'entitat envers la igualtat de gènere
- b) Fer una campanya de difusió de totes les mesures de conciliació disponibles (reducció de jornades, excedències, baixes per maternitat, paternitat...)
- c) Donar a conèixer cada any l'anàlisi de persones contractades desglossat per gèneres
- d) Incloure la perspectiva de gènere en tots els documents generats, pla estratègic, memòria de l'entitat, ofertes de treball...
- e) Incloure el concepte d'igualtat a les enquestes anuals de satisfacció dels treballadors/ores per tal d'anar fent un seguiment de la percepció envers aquest tema.
- f) Fer més accions de comunicació del protocol de prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe

- g) Publicar les dades a la Web: Es fan públiques dades separades per sexes i per categoria laboral de les condicions laborals: tipus de contracte, jornada i horaris.
- h) A totes les enquestes de satisfacció i de valoració que passem a la plantilla demanarem el gènere de la persona que contesta, d'aquesta forma sempre podrem tenir els resultats desagregats per homes/dones.

DESENVOLUPAMENT DEL PLA

El pla d'acció es desglossa en objectius i inclou tots els indicadors i data d'execució:

Acció 1	Difusió del pla d'igualtat
Indicador	Millora en les puntuacions de les enquestes anuals
Estat Actual	Primer diagnòstic
Objectiu	Donar a conèixer el compromís de l'entitat envers la igualtat de gènere
Responsable	Departament de comunicació
Calendari	Desembre 2017

Acció 2	Fer una campanya de difusió de totes les mesures de conciliació disponibles (reducció de jornades, excedències, baixes per maternitat, paternitat...)
Indicador	Millora en les puntuacions de les enquestes anuals
Estat Actual	Puntuació baixa en la resposta a l'enquesta
Objectiu	Donar a conèixer totes les mesures disponibles en matèria de conciliació
Responsable	Comité d'empresa i comité d'igualtat
Calendari	Desembre 2018

Acció 3	Donar a conèixer cada any l'anàlisi de persones contractades desglossat per gèneres
Indicador	Millora en les puntuacions de les enquestes anuals
Estat Actual	Actualment es publiquen les dades a la memòria anual de l'entitat
Objectiu	Transparència en les dades de contractació
Responsable	Departament de comunicació/CComité d'igualtat
Calendari	Desembre 2018

Acció 4	Incloure la perspectiva de gènere en tots els documents generats, pla estratègic, memòria de l'entitat, ofertes de treball...
Indicador	Millora en les puntuacions de les enquestes anuals
Estat Actual	Ja es realitza però de forma poc específica
Objectiu	Incloure la perspectiva de gènere en tots els documents
Responsable	Departament de comunicació/Gerència/RRHH/Comité igualtat
Calendari	Desembre 2017

Acció 5	Incloure el concepte d'igualtat a les enquestes anuals de satisfacció dels treballadors/ores per tal d'anar fent un seguiment de la percepció envers aquest tema.
Indicador	Millora en les puntuacions de les enquestes anuals
Estat Actual	No es fa
Objectiu	Mesurar anualment la percepció de la plantilla envers la igualtat
Responsable	Departament de comunicació/RRHH/Comité igualtat
Calendari	Desembre 2018

Acció 6	Fer més accions de comunicació del protocol de prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe
Indicador	Millora en les puntuacions de les enquestes anuals

Estat Actual	Primer diagnòstic
Objectiu	Donar a conèixer el protocol de prevenció de l'assetjament sexual
Responsable	Departament de RRHH/Comité igualtat
Calendari	Desembre 2017

Acció 7	Publicar les dades a la Web:
Indicador	Millora en les puntuacions de les enquestes anuals
Estat Actual	Primer diagnòstic
Objectiu	Es fan públiques dades separades per sexes i per categoria laboral de les condicions laborals: tipus de contracte, jornada i horaris.
Responsable	Departament de comunicació
Calendari	Desembre 2018

CALENDARI DEL PLA D'IGUALTAT

El calendari de desenvolupament de les accions anteriorment exposades en desenvolupament del Pla d'Igualtat és el següent:

- Abans de finalitzar el 2017 es realitzarà una campanya informativa difonent el punts principals i els objectius del pla d'igualtat de l'entitat
- Els anys 2018 i 2019 es realitzaran accions per assolir la resta d'objectius del pla.

SISTEMA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT

Tant la Llei Orgànica 3/2007 com la Llei 17/2015, de 21 de juliol, estableixen que els Plans d'Igualtat fixaran els objectius concrets a assolir en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes, les estratègies, pràctiques a adoptar i igualment, l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats. Cal diferenciar però, aquesta previsió normativa amb la que recull l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors, la qual fa referència a què l'empresari té l'obligació d'informar a la representació legal dels treballadors i treballadores del Pla d'Igualtat i la consecució dels seus objectius.

El per què de dur a terme una fase de seguiment i avaluació recau en permetre conèixer el desenvolupament del Pla d'Igualtat a l'empresa, veient els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant i després del seu desenvolupament i implementació.

El propi comitè d'igualtat de l'entitat serà l'encarregat d'avaluar i analitzar el seguiment de la implementació del pla mitjançant reunions trimestrals.

Les funcions del comitè seran:

- a) Seguiment del compliment de les mesures previstes.
- b) Participació i assessorament en la forma d'adopció de les mesures.
- c) Avaluació de les mesures realitzades.
- d) Elaboració d'un informe als 12 mesos de la signatura del present acord per comprovar el desenvolupament dels objectius i mesures proposades.
- e) Proposició de mesures correctores per al millor compliment dels objectius
- f) I finalment **desenvolupament i elaboració del Pla d'Igualtat** , on es revisaran les funcions d'aquesta Comissió.

Dins la fase de Seguiment, caldrà recollir informació relativa als resultats obtinguts en la consecució del present acord, el grau d'execució de les accions, les conclusions obtingudes i reflexionar després de fer l'anàlisi de seguiment i identificar possibles actuacions futures.