

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES



ÍNDEX

- 1. PRESENTACIÓ**
- 2. OBJECTIUS I BENEFICIS DE LA IMPLEMENTACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT**
- 3. PERSONES DESTINATÀRIES**
- 4. VIGÈNCIA DEL PLA D'IGUALTAT**
- 5. CARACTERISTIQUES DEL PLA D'IGUALTAT**
- 6. COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT**
- 7. ÀMBITS D'ACTUACIÓ**
- 8. ESTRUCTURA DEL PLA D'IGUALTAT**
 - A. Diagnosi**
 - B. Pla d'Acció**
 - C. Avaluació i seguiment del Pla.**

1. PRESENTACIÓ

El Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de l'empresa Accent Social, consisteix en un conjunt ordenat de mesures que garanteixen la igualtat de tracte i d'oportunitats, amb la finalitat d'evitar qualsevol tipus de discriminació laboral per raó de sexe.

La Llei Orgànica 3/2007, de 23 de març, d'igualtat efectiva entre dones i homes, estableix que totes les empreses amb més de 250 treballadors/es tenen l'obligació de disposar d'un Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

En aquest mateix àmbit, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes té com a principal objectiu el d'establir i regular els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits de la vida.

La Llei d'Igualtat té la seva base principal en l'article 14 de la Constitució Espanyola, que juntament amb l'article 9.2, "Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural.

La Llei d'Igualtat suposa la primera mesura legislativa d'ampli abast a nivell nacional en aquesta matèria ja que abasta totes les polítiques públiques i incideix en la relació entre particulars.

La major novetat d'aquesta Llei radica en la prevenció de les conductes discriminatòries i en la previsió de polítiques actives per fer efectiu el principi d'igualtat.

L'article 45 de la Llei disposa que les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, haurien d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar amb els/les representants legals dels treballadors/es.

Segons l'article 46 de l'esmentada Llei Orgànica, com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de la realització d'una diagnosi de la situació, per tal d'assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar qualsevol discriminació per raó de sexe.

L'article 47 de la Llei garanteix l'accés de la representació legal dels treballadors i treballadores o, en defecte d'això, dels propis treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels Planes d'Igualtat i la consecució dels seus objectius.

L'article 48 de la Llei disposa que les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar llit a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte del mateix.

En aquest marc, el present document sorgeix arrel de la voluntat d'Accent Social d'elaborar un pla d'acció concís i útil que faciliti la implementació de les actuacions i la consecució dels objectius contemplats en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

En el present document, i un cop presentada la diagnosi i detectades les oportunitats de millora de manera conjunta i participativa amb diferents persones referents en els principals àmbits de la gestió de persones a l'organització, es desenvolupa el **Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes**, que inclou els objectius, les línies estratègiques i les mesures d'actuació considerades per l'organització per a continuar avançant en la igualtat d'oportunitats.

En conseqüència, s'ha constituït una Comissió de Negociació del Pla, que planteja d'inici uns objectius: abordar la responsabilitat que té l'empresa en matèria d'igualtat i analitzar les possibilitats d'actuació en funció de l'anàlisi de situació de l'empresa Cavall de Cartró i s'han proposat mesures d'acció encaminades a la correcció de situacions que potencialment podien incidir en desigualtat entre dones i homes.

2. OBJECTIUS I BENEFICIS DE LA IMPLEMENTACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

- L'objectiu que Accent Social pretén aconseguir és la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes que inclogui a la totalitat de l'entitat tal com es reflecteix en el Pla d'Acció dissenyat.
- Entenem el Pla d'Igualtat com el marc on s'estableix tant el compromís com les línies operatives que permeten avançar en matèria d'igualtat de gènere. Com a tal, l'objectiu, és que el Pla sigui una guia de treball, realista i concreta, que faciliti a tot moment el compliment de mesures, així com el seguiment i avaluació dels resultats.

Objectius específics

- Incloure la igualtat d'oportunitats dins dels elements ordinaris de gestió mitjançant accions de comunicació, formatives i de sensibilització en tots els nivells de l'organització.
- Afavorir el desenvolupament personal i professional de les treballadores i treballadors i la conciliació de la seva vida familiar i professional.
- Assegurar que la presa de decisions en relació a les persones que presten els seus serveis en l'empresa d'Accent Social es basi en criteris objectius.
- Prevenir, i si escau, canalitzar i donar resposta als eventuais casos d'assetjament que es poguessin produir al centre de treball.

Els **beneficis** derivats de la incorporació de la igualtat d'oportunitats en l'organització es poden concretar en els següents aspectes:

- Compliment de la legislació en matèria d'igualtat

Tal com s'indica a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, totes les empreses amb més de 250 treballadors/es tenen l'obligació de disposar d'un Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

- Liderar i desenvolupar una gestió responsable

Les organitzacions han de treballar èticament en matèria de responsabilitat social i igualtat d'oportunitats, influenciant i traspasant aquest compromís a totes aquelles organitzacions amb les que es relacionen.

- Augment de la motivació i el compromís amb el treball

La implantació d'un Pla d'Igualtat i Diversitat evita situacions de discriminació i tracte desigual, que podrien generar sobre les persones sentiments d'insatisfacció i desmotivació, repercutint així en el seu treball. D'aquesta manera, el Pla d'Igualtat es converteix en una eina que augmenta la motivació de les persones i, per tant, el compromís que aquestes tenen cap a l'organització.

- Millora del clima laboral

Unes polítiques laborals amb perspectiva de gènere i que afavoreixen la gestió de la diversitat milloren la satisfacció del personal i la qualitat de vida de la plantilla, generant un millor clima laboral.

- Apostar per la Responsabilitat Social Corporativa

Quan una organització decideix treballar la seva responsabilitat social, significa que integra de manera voluntària consideracions socials i mediambientals més enllà de les obligacions legals. Aquestes millores repercuteixen en el benestar dels treballadors i treballadores i aporten grans beneficis a les organitzacions. En aquest sentit, els Plans d'Igualtat ajuden a establir polítiques cap una gestió més ètica i responsable.

3. PERSONES DESTINATÀRIES

El present Pla d'Igualtat està destinat a la totalitat de la plantilla de l'empresa Accent Social i afecta a totes les persones que contreguin una relació contractual amb el mateix en qualitat de treballadores i treballadors.

4. VIGÈNCIA DEL PLA D'IGUALTAT

L'elaboració i compliment del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de l'empresa Accent Social forma part dels valors i cultura de l'empresa i la seva vigència s'estendrà per **quatre anys des de la signatura del mateix**.

No obstant això, tres mesos abans de la data de finalització de la vigència del pla, les parts es reuniran per constituir la nova taula negociadora del següent Pla d'Igualtat

que es reunirà almenys 2 vegades l'any, tret que s'arribi abans a un acord. Mentre no és ferm el següent, seguirà sent aplicable el present Pla d'Igualtat. Per tant, finalitzada la seva durada, aquest Pla es mantindrà vigent fins a la subscripció del nou Pla que el substitueixi.

5. CARACTERISTIQUES DEL PLA D'IGUALTAT

Les característiques que regeixen l'actual Pla d'Igualtat són les següents:

- És transversal: incorpora la perspectiva de gènere en la gestió de l'entitat en totes les seves polítiques i nivells.
- És avaluable: el pla incorpora indicadors de mesura que permeten avaluar el grau de compliment dels objectius proposats en el Pla.
- És col·lectiu: està dissenyat per a la totalitat de la plantilla i no només per a les dones.

6. COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT

Per acord entre la representació empresarial i sindical, s'ha acordat denominar a l'òrgan de seguiment del Pla d'Igualtat "Comissió de Seguiment", amb l'objectiu de vetllar pel compliment del Pla.

I les seves funcions seran les següents:

- Realitzar seguiment formal de les mesures acordades en el Pla d'Igualtat.
- Impulsar noves mesures i Plans de millora en matèria d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes.
- Intervenir i assessorar davant els requeriments de qualsevol persona de l'entitat en matèria d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes.
- Interpretar les decisions estratègiques de l'entitat en clau d'impacte per a la situació d'igualtat entre dones i homes.

Compromisos i accions:

- Reunir-se cada sis mesos amb caràcter ordinari, podent-se celebrar reunions de caràcter extraordinari a petició d'alguna de les persones de la comissió, amb acord de l'altra, amb l'objectiu d'avaluar el nivell de desenvolupament de les mesures compreses en el Pla.
- Elaborar un informe anual que reflecteixi la situació de compliment i avanç de les mesures acordades i en defecte d'això acordar accions per a la seva correcció.

7. ÀMBITS D'ACTUACIÓ

Durant la realització de la diagnosi, s'han inclòs tots els processos i circuits interns, les polítiques de personal, la comunicació interna i externa, i s'han analitzat les condicions laborals, la representativitat de dones i homes en les diferents àrees, els llocs de treball i categories o grups professionals així com en els òrgans de govern i decisió.

Àmbit personal: el present Pla d'Igualtat serà d'aplicació a la totalitat de la plantilla de l'empresa.

Àmbit temporal: El Pla d'Igualtat que estarà en vigor no serà substituït per l'actual renovació fins que no s'acordi per tothom inclòs a la Comissió d'Igualtat. El seu contingut es mantindrà vigent, malgrat estigui en procés de revisió.

A continuació, s'exposen els **àmbits d'actuació**, definits en base a la diagnosi realitzada, en els que s'han emmarcat les accions del **Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes**:

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

8. ESTRUCTURA DEL PLA D'IGUALTAT

L'estructura del Pla d'Igualtat dels treballadors/es de l'empresa Accent Social

- A. Diagnosi
- B. Pla d'Acció
- C. Avaluació i seguiment del Pla.

A. DIAGNOSI

El present document inclou un resum dels punts més importants de la Diagnosi en igualtat de gènere d'Accent Social, la qual ha estat la base per a la definició del Pla d'Acció resultant elaborat a partir de les oportunitats de millora identificades.

La diagnosi ha tingut en compte diferents tècniques de recollida de dades, qualitatives i quantitatives, amb l'objectiu de poder disposar de la forma més exhaustiva i completa possible d'informació relativa a la situació d'Accent Social en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Durant el procés s'han tingut en compte les percepcions qualitatives i participatives amb l'objectiu d'incorporar i entendre la realitat i inquietuds de les persones treballadores de l'organització.

En concret s'ha treballat a partir de diferents fonts d'informació:

Dades quantitatives

A través d'un formulari per la recollida de dades quantitatives s'ha analitzat, gràcies a les dades facilitades pel Departament de Recursos Humans, la composició de la plantilla, la classificació, l'organització per àrees de treball, els comandaments, la formació, la promoció, entre altres qüestions treballades als nou àmbits.

Aquestes dades quantitatives s'han analitzat des d'una perspectiva de gènere.

Dades qualitatives

a) Anàlisi documental:

S'han analitzat totes aquelles mesures i polítiques de l'organització que s'han considerat rellevants per l'àmbit d'estudi. S'ha considerat documentació pròpia associada a Accent Social:

- ✓ Convenis col·lectius d'aplicació
- ✓ Política de gestió.
- ✓ Principis ètics.
- ✓ Declaració de Política de Responsabilitat Social.
- ✓ Organigrama Accent Social
- ✓ Guia d'ús no sexista del llenguatge.

- ✓ Guia per la detecció i correcció del llenguatge no sexista.
- ✓ Protocol d'actuació davant supòsits casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- ✓ Protocol d'actuació en cas de detecció de víctima de violència de gènere.
- ✓ Polítiques en matèria de Prevenció de Riscos Laborals.
- ✓ Model de Gestió de la Formació Contínua. Pla de formació.
- ✓ Promoció econòmica i professional dels treballadors/es.
- ✓ Procés de selecció i contractació.
- ✓ Convenis i acords amb diferents ens públics i entitats socials.

b) Entrevistes individuals a persones clau:

S'han mantingut entrevistes individuals amb persones referents de diferents àrees, amb la finalitat de conèixer d'una manera directa les polítiques, mesures i accions que contempla l'entitat en relació a la igualtat d'oportunitats.

D'aquesta manera, s'han entrevistat i mantingut converses amb diferents persones relacionades amb diferents àrees de l'empresa. Aquestes persones són:

- ✓ Carlos Lozano, Gerència
- ✓ Rosa Llamas, Direcció de persones i Organització
- ✓ Carmen Hernandez, Cap Prevenció de Riscos Laborals
- ✓ Cristina Fernández, Cap de Servei
- ✓ Marta Rubio. Coordinació Departament de Personal
- ✓ Licinia Jiménez , Coordinadora de Selecció i Inserció
- ✓ Representants Comitès d'empresa (CCOO, UGT, COBAS)

c) Qüestionari presencial:

S'ha fet arribar un qüestionari a la plantilla per conèixer la seva percepció en relació a la igualtat a Accent Social. El qüestionari s'ha fet arribar a un total de 30 persones, el que suposa un índex de participació del 100%. De les persones que han respòs el qüestionari, un 76,7% han estat dones (23) i un 23,3% homes (7).

Resum respostes:

1. Sexe.

Dona: 23 Home: 7

2. En general, a Accent Social, es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes?

Sí: 24 No: 1 NS/NC: 5

3. Homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció?

Sí: 25 No: 0 NS/NC: 5

4. Tenen dones i homes igual accés a la formació interna/contínua?

Sí: 27 No: 1 NS/NC: 2

5. Dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional?

Sí: 23 No: 2 NS/NC: 5

6. Considereu que, ocupant un mateix lloc de treball, una dona i un home cobren igual a ?

Sí: 24 No: 2 NS/NC: 4

7. En general, creieu que s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral en Accent Social?

Sí: 25 No: 3 NS/NC: 2

8. Coneixeu les mesures de conciliació disponibles?

Sí: 14 No: 10 NS/NC: 6

9. Sabríeu què fer o a qui dirigir-vos en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe?

Sí: 26 No: 4 NS/NC: 0

10. Coneixeu els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista?

Sí: 23 No: 6 NS/NC: 1

11. En alguna ocasió heu viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes?

Sí: 1 No: 28 NS/NC: 1

12. Creieu que és necessari un Pla d'igualtat de dones i homes a Accent Social?

Sí: 18 No: 8 NS/NC: 4

Els qüestionaris s'han realitzat a les següents figures:

- ✓ SAD: coordinadors/es tècnics, coordinador/a de gestió, treballador/es familiars i auxiliars de la llar.
- ✓ Habitatges: Directora, treballador/a familiars i auxiliar de neteja
- ✓ Centre de Dia: Treballador/a social, fisioterapeuta, auxiliar neteja, gerocultor/a
- ✓ Residències: Auxiliar geriatria, auxiliar de cuina, netejador/a, recepció
- ✓ Representants Comitès d'empresa (CCOO, UGT, COBAS)

Presentació de l'organització

Nom i Raó Social	ACCENT SOCIAL
Forma jurídica	S.L.
Activitat	ATENCIÓ A LES PERSONES
Sector	SERVEIS
Adreça	C/ Josep Ferrater i Mora 2-4 08019 Barcelona
Telèfon	93.30369.46
Web	www.accent-social.cat
Correu electrònic	rllamas@accent-social.cat
Persona de contacte	Rosa Llamas Varela

Dades entorn de la diagnosi

Data de realització de la diagnosi	1 de Gener de 2018
Període de referència temporal de les dades de la diagnosi	1 de Novembre de 2017 a 30 d'Abril 2018
Nº de persones en plantilla	2.540
Persona responsable de la realització de la diagnosi	Rosa Llamas Varela
Persones que han col·laborat en la realització de la diagnosi. Indiqueu noms i cognoms	Tècnic de RH Oscar Hidalgo Tècnic Igualtat Rafael Pérez. Respons. Direcció Persones Rosa Llamas. Respons. Dept. Jurídic Anna Calvo Gerent Carlos Lozano

1. Cultura i gestió organitzativa

Treball previ en igualtat

	SI	NO
Existència d'un Pla d'igualtat previ No	☐	☒
Existència d'un pla de responsabilitat social que incorpori la igualtat d'oportunitats. Política de RSC compromís de l'empresa	☒	☐
L'organització vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista. Protocol específic per a la Detecció i Ajuda a Dones VVG	☒	☐

Gestió organitzativa i relacions laborals

	SI	NO
En la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu es troba la igualtat de dones i homes recollida de manera explícita. Conveni col·lectius del sector . Diferents Convenis col·lectius sectorials. SAD: IV Conveni col·lectiu de treball d'empreses d'atenció domiciliària de Catalunya per als anys 2015 a 2018 Convenio colectivo de trabajo del sector de limpieza de edificios y locales de Cataluña ACCIÓN SOCIAL: Convenio colectivo de trabajo de acción social con niños, jóvenes,familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018 PISOS I RESIDENCIAS: VI Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal. Conv Restauración Colectividades.	☒	☐

Es recullen les dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable "sexe". A la nostra diagnosi es detallen.	☒	☐
En la documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc. s'hi contempla la igualtat de dones i homes. Protocols de selecció i accés a la nostra organització. S'adjunten.	☒	☐

Estructures i participació

	SI	NO
Existència d'una estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes: Comissió d'igualtat. Comissió d'igualtat paritària Empresa i Agents Sindicals	☒	☐
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la Comissió d'igualtat? Més presència de dones.	☐	☒
Existència dins de l'empresa de la figura de l'agent d'igualtat. Agent Igualtat modalitat 60 h SGP i Tècnic Igualtat Acreditació. S'adjunta justificació.	☒	☐
El Departament de RH compta amb personal format en igualtat de dones i homes. Sí, la Responsable d'Igualtat i els tècnics de RH així com els representants de l'empresa. S'adjunta documentació acreditativa.	☒	☐
Participació de la plantilla als projectes que tenen com a objectiu treballar la igualtat d'oportunitats. Ara amb la constitució d'aquesta Comissió esperem abordar a més persones per a la seva participació.	☐	☒

S'ha negociat i consensuat amb la representació legal de treballadors i treballadores sobre polítiques, accions o iniciatives vinculades amb la igualtat d'oportunitats. Es negocia mitjançant la constitució de la Comissió de Negociació del Pla d'Igualtat.	☒	☐
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la representació legal de treballadors i treballadores? Més presència de Dones en General.	☐	☒

1.4. Comunicació i imatge corporativa

	SI	NO
Difusió de continguts específics d'igualtat de dones i homes, inclosos continguts contra la violència masclista. Web corporativa, Xarxes Socials, Reivindicació dia 25N.	☒	☐
L'organització fomenta o participa en activitats de promoció de la igualtat de dones i homes (jornades, seminaris, programes públics, etc.). Fòrums d'Integració, Projecte CARVE, Jornades Treball, Xe@c del SOC, adhesió al Respon.cat.	☒	☐
Es requereix el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdores, etc.). Als proveïdors els demanem còpies dels seus Plans d'Igualtat per a poder contrastar el seu compromís.	☒	☐

1.5. Comportaments contraris al valor de la igualtat

	SI	NO
En alguna ocasió s'han produït a l'organització dificultats o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes? Per la dispersió dels Serveis i la línia de comandament variable en	☒	☐

ocasions s'han pogut prendre decisions contràries a la Política Interna que mitjançant la representació legal ens han fet arribar o mitjançant escrits directes de la gent que suposadament ha viscut la situació i la Direcció de Polítiques d'Igualtat ha intervingut per analitzar i corregir el desviament de la situació.

Amb els resultats obtinguts amb els qüestionaris es desprèn que la percepció de la plantilla envers el compromís d'Accent Social amb la igualtat de tracte entre homes i dones es alta.

Les persones que han respost l'enquesta creuen que a l'organització es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, coneixen els drets que hi ha per a les víctimes de violència masclista.

Sols 1 persona en alguna ocasió ha viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes.

La plantilla creu que és necessari un Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització.

Conclusions de l'àmbit cultural i gestió organitzativa

Àmbit cultural i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Implicació de la Direcció i dels diferents Agents en Polítiques d'Igualtat.	Reforçar Canals d'informació de les Polítiques d'Igualtat a l'organització.
Existència de Protocols Específics i Polítiques vers la protecció de les dones en l'àmbit laboral.	Desenvolupar política referent a la promoció i accés a l'organització.
	Millorar compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·laborem.
	Mesures específiques per a les dones que pateixen violència masclista en l'àmbit de la parella.

2. Condicions laborals i Temps de Feina i Corresponsabilitat

2. 1. Condicions laborals

Presència de dones i homes a tota l'organització

La plantilla total de ACCENT SOCIAL és de 2.540 persones, de les quals el 91,61% són dones i el 8,39% homes. L'activitat més representativa es SAD (Serveis d'Ajuda a Domicili), on estan donades d'alta un total de 2.297 persones un 90,4% del total de persones treballadores. La composició de la plantilla és similar a la presència de dones i homes al sector.

En l'anàlisi global, la dada ofereix una presència lleugerament desequilibrada respecte a la presència tots dos sexes, segons la DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA de la Llei 3/2007, de 22 de Març per a la igualtat efectiva entre dones i homes: "A l'efecte d'aquesta Llei, s'entendrà per composició equilibrada la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt al fet que es refereixi, les persones de cada sexe no superin el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent".

L'anàlisi detallada de l'activitat en la qual ACCENT SOCIAL presta els seus serveis mostra una clara segregació ocupacional femenina. La segregació laboral entre homes i dones provoca que aquestes es concentrin en sectors i ocupacions amb tasques associades tradicionalment amb el treball femení.

Característiques generals de la plantilla

Distribució de la plantilla per antiguitat

Si atenem a la distribució per antiguitat, els trams més rellevants és el de 0 a 5 anys que suposa el 58,3% de la plantilla de dones i un 73,24% en la de homes. Pot ser per increment o rotació de la plantilla.

En general més del 85% de la plantilla de dones te una antiguitat fins als 10 anys i del 94% la de homes. Es nota la incorporació del perfil masculí al sector en els darrers 5 anys.

Hi ha diferències entre dones i homes a la franja d'antiguitat de 0-5 anys. Hi ha un increment progressiu d'homes en la plantilla. Arribant al 10,31% en els últims 5 anys.

Distribució de la plantilla per edat

Les dades totals reflecteixen una plantilla amb certa maduresa. La mitjana d'edat en la globalitat de la empresa Accent Social de les dones es de 45 anys i dels homes de 42. El tram d'edat entre 46 a 65 anys de la plantilla total suposa un 54,88 % de la plantilla total de dones i d'un 43,66% de la de homes.

Hi ha diferències entre dones i homes a la franja d'edat de 18-25 anys en el cas de Pisos i Residències. Això es degut a que encara es continua amb una dinàmica feminitzada en el sector.

Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització

Distribució de la plantilla per Grup de Cotització i Categoria

S'identifica el grau superior de feminització pel sector en el qual es desenvolupa. Aquest sector històricament s'ha requerit la prestació del treball de dones. La tendència d' ACCENT SOCIAL es apostar que en les noves incorporacions no es tingui en compte el gènere si no les competències de la persona.

Hi ha desequilibri pel que fa a la presència i a favor de les dones als diferents nivells degut com s'ha comentat al sector feminitzat.

La majoria de la plantilla es concentra en la categoria Grup Professional 7, sent el 76,11% del total de la plantilla de dones i del 77,93% la de homes. Del Grup Professional 7 el 91,43% es de dones i el 8,57% dels homes, evidenciant una situació de desequilibri en aquest grup i en general en el sector.

Condicions contractuals de dones i homes

Distribució de la plantilla per tipologia de contracte.

Del total de la plantilla d'Accent Social, el major volum de persones contractades és al servei de SAD amb un total de 2.297 persones/contractes.

Tenint en compte les dades, les modalitats més freqüents de contractació d'ACCENT SOCIAL són el contracte indefinit a temps parcial i el contracte temporal a temps parcial, encara que la tipologia de contracte està molt repartida.

La concentració de les dones o els homes en determinats tipus de contracte es la següent:

El contracte indefinit a temps parcial representa el 42,46% de la plantilla de dones i un 32,86% dels homes. Mes del 93% d'aquest tipus de contractes és de dones.

En total els contractes indefinits són el 55,95% de la totalitat de contractes a Accent Social. Sent un 92,32% de dones.

El contracte temporals temps parcial es el segon tipus de contracte mes utilitzat, sent un 40,61% de la plantilla de dones i un 42,72% dels homes. D'aquest, el 91,22% es de plantilla de dones.

El 14,25% de la plantilla té contracte indefinit a temps complet. El 18,31% d'homes sobre homes i el 13,88% de dones sobre dones.

El contracte Indefinit Temps parcial el percentatge de dones sobre dones és major.

Gairebé la meitat de la plantilla (44%) té contracte temporal.

En el SAD el 45% de la plantilla és temporal. El percentatge de contractació indefinida a temps complet és un punt superior en homes que en dones; la contractació indefinida a temps parcial està 10 punts per damunt en dones que en homes. Passa el mateix en la contractació temporal a temps complet, és major el percentatge de dones .

En Residències 63,43% plantilla té contracte indefinit. (69,57% homes sobre homes, i 62,50% dones sobre dones).

En Serveis Auxiliars de les 9 persones en plantilla, solament hi ha una persona amb contractació indefinida a temps parcial.

En Acció Social (85,29%) i Empresa (76%) la contracció és indefinida.

Tipologia de jornada de dones i homes

Els quadres mostren que el tipus de jornada de la plantilla està bastant repartit. Però un 90% de la plantilla té més del 50% de jornada. D'aquest el 81,9% son dones i el 7,09% homes.

Al servei de SAD, més del 63% de la plantilla de dones tenen una jornada de més del 75%.

El 18% de la plantilla treballa 100% jornada completa.

Jornada 100%: 25 % dels homes i 17,28 % de les dones

Jornada 75 al 99%: 37,56% dels homes i 45,60% de les dones.

Entre els homes hi ha més jornada completa 100%, quan la plantilla general és feminitzada. Això pot ser degut a necessitats de conciliació. Això pansa també en Pisos i Residències i en el SAD.

En Acció Social tots els homes treballen més del 75 % de la jornada. I el percentatge d'homes entre homes és major en els dos tipus de jornada que el de dones entre dones.

En l'empresa tota la plantilla treballa a jornada completa a excepció de 2 dones. Contrasta amb el tipus de jornada en l'empresa.

Evolució i motius de les extincions de la relació laboral

D'un total de 605 baixes a l'any 2017, el 91,24% han estat de dones i el 8,76% d'homes. Els motius principals de baixa corresponen a la finalització de contracte que representa el 80,98% en la plantilla de dones i del 92,45% en els homes.

Totes les excedències són de dones excepte una i el numero de baixes per jubilació es baix.

Baixes voluntàries: en els mesos que corresponen al 2017 són el 12,72% dels motiu de les baixes, i en els mesos del 2018 són el 9,7%.

L'empresa no te coneixement de que hagin hagut motius de baixa voluntària adscrits al gènere/sexe, inclosos motius d'ordenació del temps de treball i conciliació.

Les finalitats de contracte en el 2018 representen en 84,7% dels motius de baixa i en el 2017 en 82%.

Amb les dades aportades les dones i homes tenen la mateixa estabilitat a l'organització.

Conclusions de l'àmbit condicions laborals

Àmbit condicions laborals	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Dones representades a tots els sectors. Modalitat més freqüent de contractació es el contracte indefinit a temps parcial. Hi ha un increment progressiu d'homes en la plantilla. Apostar per noves incorporacions segons les competències de la persona i no el gènere. No hi han hagin baixes voluntàries adscrites al gènere/sexe, inclosos motius d'ordenació del temps de treball i conciliació.	Dinàmica feminitzada en el sector. Totes les excedències són de dones excepte una. Millorar el percentatge de jornada e igualar-ho entre dones i homes i les possibles desigualtats entre contractes indefinits i temporals.

2.2 Temps de Feina i Coresponsabilitat

Percepció de les persones i Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

A partir de les respostes de la plantilla a l'enquesta les persones creuen que a l'empresa s'afavoreix l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral.

També es detecta en els resultats del qüestionari, una millora en la comunicació a la plantilla de les mesures de conciliació disponible però en canvi si coneixen els drets laborals que hi ha per a les víctimes de violència masclista.

Accent Social inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar a l'organització amb mesures de conciliació i bones pràctiques amb el compromís de la Direcció i diferents reconeixements.

Les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació i del coneixement de les responsabilitats familiars (menors i altres persones a càrrec) s'identifiquen per informació de la pròpia plantilla, amb una sol·licitud per escrit al Departament de RRHH e Igualtat o pels seus responsables directes.

Les responsabilitats familiars mai podran suposar un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització.

Ús de les diferents mesures

La plantilla, fa un ús dels diferents permisos i/o mesures però com àrea de millora està el portar un control més exhaustiu de la mesures de conciliació existent.

Conclusions de l'àmbit condicions laborals

Àmbit temps de treball i coresponsabilitat	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
L'empresa afavoreix l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral. Disponibilitat de mesures de conciliació i bones pràctiques.	Millora en la comunicació a la plantilla de les mesures de conciliació.

3. Accés a l'organització

Percepció de les persones

A partir de les respostes de la plantilla a l'enquesta podem extreure que les persones consideren que a l'organització homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció.

Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització

Accent Social inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal, fent referència al seu protocol de selecció i no discriminant segons si es candidat o candidata, valorant solament les competències de la persona, utilitzant definicions dels diferents llocs de treball on en aquestes es fa referència exclusivament i com s'ha comentat a competències professionals.

A totes les ofertes o convocatòries d'ocupació, es denominen els llocs de treball amb un llenguatge inclusiu.

Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització

Les persones que realitzen els processos de selecció s'han format en igualtat de dones i homes amb formació interna i externa com agents d'igualtat.

Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional, sense tenir en compte el sexe de la persona com un element per valorar la idoneïtat per a un determinat lloc de treball.

Evolució de les contractacions

A l'últim any, s'han incorporat un total de 3.297 persones. D'aquestes un 91,90% ha estat dones mentre que un 8,10% d'homes. Això es degut a la feminització del sector.

Accent Social es una empresa de nova creació per aquest motiu hi ha una rotació de personal elevada.

El grup de cotització on s'ha incorporat més persones es al grup 7 degut a que es el grup on es troben les categories professionals de Treballador/a Familiar i auxiliar d'infermeria. Un 69,49% del total de la plantilla de dones i del 5,82% de la plantilla d'homes en la incorporació en aquest grup.

Hi ha desequilibri en la contractació de dones i homes. S'han contractat més dones degut a la feminització del sector i degut a que tenim més candidates que candidats. La política de contractació de l'empresa va orientada a que la plantilla esdevingui més paritària

El contracte més utilitzat ha estat la modalitat de contracte temporal a temps parcial amb un total de 1.673 persones sent un 50,74% del total de contractació. Suposa un 50,79% del total d'incorporacions de dones al 2017 i del 50,19% d'homes.

El següent contracte més utilitzat ha estat el Indefinit a Temps Parcial, sent un 34,58% dels contractes realitzats al 2017. D'aquests, el 93,86% pertany a la plantilla de dones.

En els mesos en què se centra aquesta diagnosi, 27 dones amb contracte indefinit a temps complet han acabat la seva relació laboral amb Accent Social. I 108 dones amb contracte indefinit a temps parcial. Enfront de 2 homes amb jornada indefinida a temps parcial.

Conclusions de l'àmbit accés a l'organització

Àmbit accés a l'organització	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció i d'accés a l'organització.	Potenciar la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba subrepresentat per millorar l'equilibri en la contractació de dones i homes i la plantilla esdevingui més paritària
Formació de les figures responsables de selecció en igualtat.	
Protocol de selecció i ofertes amb objectius i valors en igualtat i llenguatge inclusiu.	
Proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional i competències professionals.	

4. Formació interna i / o continua

A partir de les respostes de la plantilla a l'enquesta les persones creuen que tenen igual accés a la formació interna i/o contínua, tenint les mateixes oportunitats entre homes i dones.

Al Pla de Formació, procediment que detalla la gestió de la formació, es contempla l'accés en igualtat a homes i dones a la formació així com la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona formadora és interna com externa.

Conscients de la importància que la formació té per al desenvolupament i l'optimització dels Serveis, Accent Social analitza anualment les necessitats formatives, tant presents com futures, dels centres i els seus treballadors/es. Així mateix, desenvolupa accions formatives dirigides a l'adquisició i l'aplicació dels coneixements, les habilitats i les tècniques necessàries per donar una resposta eficaç a cada Servei/Departament.

Amb aquesta filosofia, Accent Social implica a tota la seva organització en el desenvolupament de tres objectius fonamentals: el compromís de millora contínua de les tasques a través de l'aprenentatge; el desenvolupament i la millora de les competències personals i professionals vinculades al lloc de treball, i el sentiment de pertinença i la participació en la cultura de l'organització.

La responsabilitat de la formació és compartida per tota l'organització, que identifica necessitats de formació i avalua els efectes de les accions formatives en la consecució d'objectius i en la millora dels resultats.

Els Caps de Servei/Responsables de Departament identifiquen i avaluen les necessitats de formació dels seus equips, així com la seva aplicació posterior en la consecució dels objectius. Promouen un aprenentatge continu que serveixi per al desenvolupament de les persones i de les seves funcions als seu lloc de treball. Per tal de facilitar la detecció de necessitats de formació, els Caps de Servei/Departament tenen les següents eines al seu abast: anàlisi de Prevenció de Riscos Laborals, reunions amb els responsables i els treballadors/es del centre de treball, consulta a la Representació Legal dels Treballadors/es, i la normativa que regula les competències dels treballadors/es per desenvolupar les seves funcions als diferents llocs de treball.

Les necessitats de formació del proper any per a tota l'organització s'avaluen a finals de l'any anterior en funció de:

- ✓ Anàlisi actual de tasques, coneixements, habilitats i actituds implicades en les competències del lloc de treball i el resultat esperable de l'acompliment de les persones.
- ✓ Demandes del servei i necessitats del client.
- ✓ Demandes del lloc de treball.
- ✓ Anàlisi de necessitats futures per canvis de lloc de treball o nous requeriments del Servei o del client.

El Cap de Servei/Responsable, després de realitzar les consultes corresponents, identifica les necessitats de millora dels membres del seu equip per l'acompliment adequat de les seves funcions. Així mateix, estableix els objectius que pretén aconseguir amb la realització de la formació.

El Departament de Formació analitza les necessitats i les demandes de formació per dissenyar i organitzar accions formatives a mida i adaptades a la realitat i les característiques del servei i els seus treballadors/es. A més d'orientar i gestionar les demandes de formació, proposa projectes i programes d'aprenentatge que permetin millorar la gestió dels Serveis i augmentar la satisfacció amb els resultats.

Un cop establertes les accions formatives, els Caps de Servei i Responsables de Departament, en funció de les característiques del centre de treball, els llocs de treball i les persones del seu equip, prenen les decisions sobre la participació als cursos tenint en compte els següents criteris objectius:

- ✓ Pertànyer a algun dels col·lectius establerts com a prioritaris (dones, persones més grans de 45 anys, discapacitats, personal no qualificat, afectats i víctimes del terrorisme i de la violència de gènere).
- ✓ Garantir l'accés en igualtat a homes i dones per tal d'evitar qualsevol possible discriminació per raó de sexe, d'acord amb la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.
- ✓ Adequació dels participants al perfil destinatari del curs i vinculació amb l'activitat desenvolupada en el lloc de treball.
- ✓ Urgències estratègiques i/o necessitats formatives prioritàries detectades per l'Organització i els Serveis.
- ✓ No haver rebut formació en anteriors convocatòries i/o que per desenvolupar les tasques fonamentals del treball sigui condició indispensable rebre formació específica, personal de recent incorporació i llocs de treball que requereixin acreditació prèvia de formació homologada.
- ✓ Necessitat de millorar o actualitzar coneixements i competències vinculades al lloc de treball.
- ✓ Exercir actualment o en un període curts de temps funcions i tasques directament relacionades amb els objectius i els continguts del curs.
- ✓ Disponibilitat geogràfica i temporal dels participants per assistir a la formació.
- ✓ Viabilitat de finançament dels costos derivats de la realització de la formació i disponibilitat de crèdit formatiu.

Un cop rebudes i analitzades les necessitats de formació, s'elabora el Pla de Formació per a la seva comunicació als/les Representants Legals dels Treballadors/es per garantir que la plantilla conegui l'oferta formativa, el procés i els canals de comunicació.

Totes les accions formatives es portaran a terme a instal·lacions condicionades per la formació, si pot ser a instal·lacions pròpies de l'empresa o del Servei. En cas de no disposar d'aquestes instal·lacions, es concerta amb centres de formació que disposen d'aules degudament condicionades per als objectius del curs, sempre el més a prop possible dels centres de treball dels participants per facilitar l'assistència a la formació.

El centre de formació i l'aula seran, sempre que sigui possible, els més propers al centre de treball, determinat també per la localització geogràfica dels participants, la seva disponibilitat, el nombre d'assistents i la necessitat d'aules específiques.

Les aules de formació han de complir els següents criteris: comptar amb l'amplitud suficient en funció del nombre d'alumnes, comptar amb els mitjans adequats per al desenvolupament de la formació, disposar dels equips i els materials necessaris per l'aprenentatge pràctic, disposar d'una bona il·luminació, climatització i sonoritat, i amb facilitats d'accés i de mobilitat.

L'avaluació dels diferents aspectes que afecten la formació es realitza en diferents moments del desenvolupament del curs i tenint en compte distintes fonts:

Durant el curs

- ✓ Qüestionari de Valoració de la qualitat de les accions formatives, en el qual el participant, en finalitzar el curs i de manera anònima, valora diferents aspectes de l'acció formativa. La finalitat és millorar la qualitat del sistema de formació contínua.
- ✓ Reunions i comunicacions del departament de formació amb l'entitat de formació, els formadors, els responsables sol·licitants del curs i inclús els propis participants amb l'objecte de verificar que les condicions previstes i els objectius definits s'assoleixen.

Després del curs

- ✓ Seguiment a posteriori en el lloc de treball per part dels responsables directes per tal d'analitzar l'impacte de la formació en el desenvolupament de les tasques/habilitats que han estat objecte d'aprenentatge a través de la formació.
- ✓ Informe final dels resultats del pla de formació, amb indicadors de la formació realitzada i anàlisi de les millores i els desenvolupaments per l'any següent.
- ✓ Auditoria interna anual realitzada pel Departament de Qualitat per tal d'avaluar el compliment dels procediments i les millores establertes en el Departament de Formació.
- ✓ Avaluació de l'Eficàcia de la formació. Els responsables que van demanar formació per als seus equips analitzen l'impacte de la formació en el lloc de treball i cadascú dels processos que donen lloc a la formació i la seva repercussió posterior en el compliment, analitzant si s'han complert els objectius previstos i el valor de la formació.

A més dels mecanismes i els processos d'avaluació duts a terme internament, es realitzen comprovacions externes destinades a avaluar el Pla de Formació executat i el compliment de la normativa vinculada a la formació:

- ✓ Auditoria externa. El pla de formació, així com tot el seu Procediment General de Formació Personal, circumscrit al Pla de Qualitat de l'empresa, és auditat per entitats de certificació dedicades a millorar la qualitat dels processos i el compliment de les normatives reguladores.
- ✓ Actuacions en temps real. Per part del Servei Públic d'Ocupació i de la Fundació Estatal per la Formació en el Treball, que comproven el compliment de les condicions que donen dret al finançament tant durant la realització del curs com a posteriori.

Totes aquestes mesures serveixen per verificar la qualitat de la formació i la seva vinculació amb el desenvolupament, l'actualització o el perfeccionament en el lloc de treball.

Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua

Revisant el quadre resum de les formacions impartides al 2017, es pot extreure:

- ✓ Una millora en **formació específica en igualtat de dones i homes**
- ✓ Les dones han realitzat un nombre d'hores de formació més elevat degut a la feminització de la plantilla.
- ✓ No es produeixen diferències, que afectin a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes.
- ✓ Realitzen dones i homes el mateix tipus de formació segons l'objectiu final.
- ✓ Totes les persones realitzen el mateix tipus de formació segons la modalitat

Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua

Àmbit formació interna i/o contínua	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Homes i dones tenen igual accés a formació interna i/o contínua. Protocol o procediment que detalli la gestió de la formació. Mateix tipus de formació per homes i dones segons modalitat i objectiu final.	Millora en formació específica en igualtat de dones i homes amb un caràcter obligatori.

5. Promoció i/o desenvolupament professional

A partir de les respostes de la plantilla a l'enquesta podem extreure que les persones que han respost l'enquesta creuen que homes i dones tenen les mateixes possibilitats de promoció i/o desenvolupament professional i no perceben diferències, encara que no tinguin les dades, a les possibilitats de promoció i desenvolupament professional.

En l'estudi de dades d'aquest pla d'igualtat, s'ha detectat una millora en el protocol o procediment que detalli la gestió de promocions i/o desenvolupament professional. Així com una millora en la formació en matèria d'igualtat de les persones que influeixen en la decisió d'una promoció interna o en el desenvolupament professional.

En les promocions es detecta una falta de procés organitzat per a la promoció interna de manera pública i estàndard.

Igualment els criteris emprats als processos de promoció no condicionen, explícitament o implícita, l'accés de dones o homes a llocs de responsabilitat on les responsabilitats familiars no influeixen negativament en la promoció en l'organització.

Hi ha un desequilibri pel que fa a la presència d'homes en les diferents promocions de l'any 2017, s'aprecia totes les promocions son de dones.

Conclusions de l'àmbit promoció i desenvolupament professional

Àmbit promoció i desenvolupament professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Homes i dones tenen les mateixes possibilitats de promoció i/o desenvolupament professional.	Desenvolupar política referent a la promoció i accés a l'organització perquè totes les promocions tinguin un caràcter públic comunicant a la plantilla l'existència d'una vacant.
Igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna. Protocol o procediment que detalla la gestió de promocions i/o desenvolupament professional.	Formació en igualtat d'oportunitats als/les superiors immediats/es

6. Retribució

Per l'elaboració d'aquest pla d'igualtat, s'ha portat a terme a l'organització un estudi sobre les retribucions, contemplant la perspectiva de gènere per una banda, amb el càlcul de la fórmula de la Guia Pràctica de la Generalitat de Catalunya. Sent aquesta:

$$\text{Bretxa salarial} = \frac{\text{retribució mitjana anual d'homes} - \text{retribució mitjana anual de dones}}{\text{retribució mitjana anual d'homes}} \times 100$$

El resultat, expressat com a percentatge, s'interpreta de la següent manera:

>0%. Les dones cobren X% menys que els homes.

=0%. Dones i homes cobren igual.

<0%. Les dones cobren X% més que els homes.

En els càlculs s'ha inclòs tots els conceptes de nòmina (inclòs meritacions de parts proporcionals de liquidacions i vacances).

Per aquest motiu, existeixen diferències significatives en els diferents preus/hora per categoria. A continuació un exemple:

A l'àmbit 6.4 (preu/hora) corresponent al SAD, categoria "Coordinador/a Tècnic (grup 7)" el preu/hora de 43.51 és elevat per aquesta categoria, això és degut a que s'està incloent liquidacions amb vacances (amb un brut >1.500€) i tan sols 1 ó 2 dies en alta.

La inclusió de conceptes de liquidacions altera el resultat del preu/hora, per tant, recomanen a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, a la part de seguiment de retribució, establir un càlcul més acurat en base a una retribució normalitzada.

Per tant, els càlculs actuals s'han realitzat de la següent manera:

Llegenda d'interpretació dels càlculs (preu-hora)

- Aquest càlcul abasta des de 01/11/2017 (inici activitat de l'Empresa) fins 30/04/2018.
- De cada persona s'ha acumulat el sou brut mensual, incloent les persones en situació d'IT.
- El càlcul comprèn 6 mensualitats i 1 paga extraordinària.
- La fórmula que fa referència al càlcul del preu hora varia en funció de l'activitat i s'estableix de la forma següent:

$$\text{Salari Anual (categoria) / Hores Anual Activitat} = \text{Preu Hora}$$

- Pisos i Residències (1750 Hores)
- SAD (1665 Hores)
- Serveis Auxiliars (1665 Hores)
- Acció Social (1750 Hores)
- Empresa (1750 Hores)

- A cada persona s'ha aplicat el nombre total d'hores anuals que pot realitzar envers el seu coeficient de jornada.
- Les diferències salarials (bretxa) es calculen amb el següent criteri:

$$\text{Bretxa Salarial OIT} = \frac{\text{Retribució Homes} - \text{Retribució Dones}}{\text{Retribució Homes}}$$

L'empresa de la mateixa manera també recomana utilitzar i treballar sobre la retribució normalitzada ([Guia_pàg.13](#)) com marca la guia d'autodiagnosi del Ministeri d'Igualtat (msssi.gob.es), i on es fa esment a la bretxa salarial i com realitzar els càlculs perquè permetin la "comparabilitat de les dades". Sent aquest càlcul:

Retribución normalizada

La retribución normalizada es aquella que la persona obtendría si cumpliera todas las siguientes condiciones durante todo el periodo de referencia:

- Ha estado contratada de principio a fin.
- Su contrato es a tiempo completo.
- No ha estado ningún día en situación de baja laboral.
- No ha reducido su jornada laboral.

La retribución normalizada es la que se propone como variable de referencia para la realización de todos los análisis y, se calcula, para un periodo de referencia, como:

$$\frac{\text{Retribución}}{\text{Horas trabajadas}} \times \text{Horas del periodo}$$

siendo:

- **Retribución.** Se indican aquí diferentes conceptos de retribución (salario base y/o complementos), dependiendo de cada análisis.
- **Horas del periodo:** Número de horas máximas, para el Periodo de referencia considerado, correspondientes a jornada completa (si es un contrato a tiempo parcial, se indica aquí el número de horas que corresponderían a Jornada completa). Si se escoge como Periodo de referencia un año, se toma el número de horas por convenio aplicable, para cada persona trabajadora.
- **Horas trabajadas:** Horas efectivamente trabajadas. Ver detalle más adelante.

¿Por qué usar la Retribución normalizada?

En primer lugar, la normalización se realiza en referencia exclusiva a las horas (efectivamente) trabajadas, lo que permite la comparabilidad de los datos, aun en el caso de que alguna de las personas tenga diferentes condiciones contractuales de dedicación horaria.

Por otro lado, se ha seleccionado el valor agregado por periodo de referencia (normalmente el año), en lugar de, por ejemplo, la retribución por hora trabajada (empleada por el INE y Eurostat), por tres razones:

- visibiliza (en su caso) más las diferencias,
- se ajusta al lenguaje y concepto comúnmente reconocible sobre retribuciones, y
- coincide con la medida en la que se negocian y/o asignan las condiciones salariales.

A partir de les respostes de la plantilla a l'enquesta les persones que han respost l'enquesta creuen que a l'empresa una dona i un home, ocupant el mateix lloc de treball, cobren el mateix on no hi ha una bretxa salarial de gènere.

En l'aspecte salarial, sempre estarà basat en tot allò que estipula el Conveni Col·lectiu, en cap cas es realitza discriminació en la distribució de possibles incentius, en cas de que existís per tots els treballadors/es d'aquesta EMPRESA.

Conclusions de l'àmbit retribució

Àmbit retribució	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
L'aspecte salarial està basat en tot allò que estipula el Conveni Col·lectiu, en cap cas es realitza discriminació en la distribució de possibles incentius, en cas de que existís per tots els treballadors/es d'aquesta EMPRESA. La plantilla creu que a l'empresa una dona i un home, ocupant el mateix lloc de treball, cobren el mateix.	Arribar a acords utilitzant les definicions de l'enquesta d'estructura salarial i l'eina facilitada pel Departament de Treball i pel Ministeri d'Igualtat per fer un càlcul i seguiment de les possibles bretxes salarials i possibles accions.

7. Comunicació No Sexista

L'Empresa Accent Social disposa del Codi i Protocol de Comunicació No Sexista propi que fem incloure en les formacions en matèria d'Igualtat.

Tant a escala interna com externa, es fa un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva així com les ofertes de feina tant internes com externes.

Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista

Àmbit comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
L'organització disposa d'un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista. Ús generalitzat d'una comunicació inclusiva com també en les ofertes de feina.	Revisió del Codi i Protocol de Comunicació No Sexista. Formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista

8. Salut laboral

Accent Social inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL expressats als seus procediments com son en estudis de riscos laborals amb perspectiva de gènere, estudis ergonòmics, etc.

La figura responsable del Dept. de Prevenció de Riscos Laborals està formada en matèria d'Igualtat així com persones del equip tècnic.

Els treballadors i les treballadores d'Accent Social coneixen els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona informats/des amb sessions de formació, reunions amb els Comitès de Seguretat i Salut.

Accent Social dona molta importància a la protecció de la maternitat i del període de lactància fent estudis i supervisions de llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància.

En el cas que l'activitat suposi un risc a l'embaràs, proposa una sèrie de mesures específiques a les treballadora per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància. Una d'aquestes mesures, es que la empresa sol·licita tramitar la prestació pel risc d'embaràs.

Es garanteix que les treballadores tinguin coneixement dels riscos que la seva feina pot suposar per a la seva salut en aquests períodes essent l'empresa mitjançant el seu departament de riscos laborals o responsables directes de la treballadora qui la informa o assessora.

A continuació es mostra l'estudi dels diferents tipus de baixes:

L'any 2017 hi han hagut un total de 491 baixes mèdiques d'aquestes baixes, 475 han estat per malaltia i per accident laboral, sent la resta 16 per altres motius com maternitat i risc durant l'embaràs.

Del total mes del 93% de les baixes han estat de la plantilla de dones i del 6% d'homes.

El total de dies de baixa a l'any 2017 han estat de 26.035 dies.

S'ha sol·licitat una baixa per paternitat

No s'observen diferències significatives entre dones i homes quant a les baixes mèdiques per contingència comuna, baixes mèdiques per malaltia professional, entre els dies de baixa per accident laboral ni en quant a l'accidentalitat.

Es treballarà conjuntament amb el Departament de Prevenció de Riscos, els motius dels accidents laboral i les conseqüències dels mateixes a la plantilla.

Conclusions de l'àmbit salut laboral

Àmbit accés salut laboral	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Perspectiva de gènere en el Departament de la salut laboral i la PRL, en els estudis de riscos laborals. Detecció dels llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància amb mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància Coneixement del treballadors i les treballadores dels riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona i dels riscos que la seva feina pot suposar per a la seva salut en aquests períodes de maternitat o lactància.	Millora de la formació del personal responsable de la salut laboral té formació en matèria d'igualtat de dones i homes.

9. Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe

Accent Social, creu necessari i de vital importància treballar per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

L'empresa compta amb Protocols específics per a abordar i prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe on s'estableix les actuacions que cal desenvolupar davant de possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Aquestes actuacions es gestionen des de l'àrea de RRHH/Igualtat de manera personalitzada un cop es posen en coneixement per part de la plantilla/comandaments o el canal que es faci servir per a fer conèixer la situació a l'empresa.

L'Empresa Accent Social portarà a terme campanyes de sensibilitzacions en formació d'Igualtat on s'inclourà informació dels protocols d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. Igualment aquesta informació es facilita mitjançant els taulells d'anuncis de cada centre o oficina i està inclosa en documents de l'organització com el seu codi ètic.

A partir de les respostes de la plantilla a l'enquesta s'extreu que les persones saben a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual i/o per raó de sexe.

A continuació adjuntem protocols a l'efecte.



PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN CAS
**D'ASSETJAMENT
SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE**

Gener 2018

CONCEPTE I MARC NORMATIU D'ASSETJAMENT SEXUAL I D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

El present protocol té com a objectiu articular les actuacions necessàries per prevenir i abordar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'àmbit laboral.

En aquest sentit, i tal com regula la normativa, s'estableix el concepte d'assetjament, quins són els drets de les persones treballadores i el procediment establert per a la comunicació, la gestió i la resolució del cas.

QUÈ ÉS L'ASSETJAMENT SEXUAL¹

Qualsevol comportament en el lloc de treball, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Article 7.1 Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per la igualtat efectiva entre dones i homes.

És important destacar la naturalesa clarament sexual de la conducta d'assetjament, el fet que aquesta conducta no és desitjada per la víctima, que es tracta d'un comportament molest, l'absència de reciprocitat i la imposició de la conducta.

¹ Aquest grup ha optat per seguir els criteris establerts a la Nota Tècnica de Prevenció (NTP) 507 de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball del Ministeri de Treball i la Llei 3/2007 de 22 de març per la igualtat efectiva entre dones i homes.

QUÈ ÉS L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Qualsevol comportament en el lloc de treball portat a terme en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Article 7.2 Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per la igualtat efectiva entre dones i homes.

És important diferenciar les situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe objecte d'aquest procediment d'altres que no ho són i, per tant, no han de comportar l'activació del present protocol i que haurien de seguir altres vies de gestió i resolució.

Així mateix, el treballador o la tercera persona que comuniqui els fets de manera verbal serà informat de la necessitat de comunicar la situació per escrit. Aquesta actuació de l'empresa és un procediment informal previ a l'inici del protocol que s'exposa a continuació.

PROTOCOL D'ACTUACIÓ

Sobre la base de l'exposat anteriorment, si la persona treballadora considera que és objecte d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe haurà de seguir els passos que es detallen a continuació.

L'activació del protocol d'assetjament no impedeix que el treballador afectat pugui sol·licitar l'adopció d'altres mesures legals a instàncies judicials i/o administratives (Inspecció de Treball).

PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL I D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

	QUÈ POT FER EL/LA TREBALLADOR/A QUE SE SENT ASSETJAT/DA?	Posar-ho en coneixement de l'empresa, dels representats dels treballadors o de les autoritats laborals o judicials. L'activació del protocol garantirà la confidencialitat dels temes tractats i de les persones que hi intervinguin.
 	COM?	El/la treballador/a o tercera persona pot escollir el canal que vol utilitzar per denunciar els fets: • Denúncia davant els superiors jeràrquics del/la treballador/a afectat/a. • Per comunicació de whatsapp al telèfon 646 27 27 00. • Denúncia a través del canal habilitat per l'empresa: canaldenuncies@accent-social.cat
	EXISTEIX ALGUN DOCUMENT?	Sí, el format que es troba als panells informatius de l'empresa.
	QUÈ FARÀ L'EMPRESA?	En cas d'assetjament, activar el protocol d'assetjament laboral sempre que s'hi donin les condicions.
 fase 1: detecció i prevenció  fase 2: entrevistes  fase 3: resolució	EN QUÈ CONSISTEIX EL PROTOCOL?	És un procediment que s'activa quan es rep la denúncia del/de la treballador/a afectat/da i en el qual participen diferents àrees de l'empresa. Té diferents fases: investigar els fets, entrevistar els treballadors i aprovar mesures per corregir la situació. Tota la informació serà confidencial.
	PODRÀ INTERVENIR EL/LA TREBALLADOR/A?	Sí, l'empresa contactarà amb el/la treballador/a per conèixer la seva versió dels fets.
	QUI MÉS INTERVINDRÀ EN EL PROCÉS?	L'empresa també escoltarà la versió dels fets de la persona denunciada, així com dels superiors jeràrquics, part aleatòria de la plantilla, testimonis o terceres persones rellevants per al procés, i els representants del comitè de seguretat i salut si procedeix.
	COM FINALITZARÀ EL PROCÉS?	Amb una resolució de l'empresa declarant l'existència o no d'assetjament i les mesures que s'hi portaran a terme.
	I SI FINALMENT NO ÉS ASSETJAMENT?	L'empresa decidirà les mesures que consideri oportunes per corregir la situació denunciada i per evitar futures denúncies falses.

COMUNICACIÓ DELS FETS

<i>(dades a emplenar per l'empresa)</i>	
Unitat de negoci	
Centre de Treball/Província	
Responsable del centre	
<i>(dades a emplenar pel treballador)</i>	
Nom i Cognoms	
DNI	
Categoria professional	
Lloc de Treball	
Jornada laboral/Torn/Horari	
FETS	
En compliment de la normativa de protecció de dades, Llei 15/99, de 13 de desembre, i informem que les seves dades personals formen part d'un fitxer propietat d'Accent Social i són tractats amb les limitacions i drets que recull la Llei. Vostè pot exercitar els seus drets d'accés, rectificació i oposició dirigint-se a Accent Social Parc Via Nord C/Quintanavides 19 Bloc 4 - 28050. Accent Social ha adoptat les mesures tècniques i organitzatives necessàries per garantir la seguretat i integritat de les dades, així com per evitar la seva alteració, pèrdua, tractament o accés no autoritzat.	

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

Àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Es disposa d' un protocol que estableix les actuacions que cal desenvolupar davant de possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. La plantilla té informació de a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual i/o per raó de sexe.	Comunicació del protocol a la totalitat de la plantilla. Formar a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Revisió del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.

B. PLA D'ACCIÓ

La diagnosi de la situació actual de d'Accent Social en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes ens planteja un repte a futur per seguir avançant en la igualtat, sent el Pla d'Acció el full de ruta per a aquest canvi.

El Pla d'Acció té com a propòsit establir objectius i mesures que l'empresa es compromet a desenvolupar en un termini de temps determinat i amb uns indicadors que facilitin la determinació del grau de compliment de cada mesura adoptada, així com la designació de la persona o persones responsables de la seva avaluació i seguiment.

En ell es proposen mesures dirigides a assegurar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

**PROPOSTA DE MATÈRIES OBJECTE D'ACTUACIÓ I CONJUNT DE MESURES A
IMPLANTAR EN EL PLA D'IGUALTAT**

1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA:

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 1: CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	
OBJECTIU:	
AVANÇAR EN EL COMPROMÍS DE L'ORGANITZACIÓ EN RELACIÓ A LA GESTIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS I IMPLICACIÓ DE LA PLANTILLA	
Acció 1.1	
Establir de manera formal el compromís de l'organització en relació a la igualtat de tracte i d'oportunitats. Elaborar una Política de Compromís (Document).	
Àrea responsable	Persones destinatàries
Direcció Departament Recursos Humans	Plantilla
Calendari d'implantació	
Document vigent i s'aporta a la reunió.	
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	
- Elaboració de la Política d'Igualtat	
Acció 1.2	
Coordinar accions de comunicació dirigida a la plantilla del Pla d'Igualtat. En la comissió d'Igualtat es pactarà i procedimentarà com comunicar a la plantilla el Pla d'Igualtat.	
Àrea responsable	Persones destinatàries
Departament Recursos Humans Representació legal de les persones treballadores Comissió d'Igualtat	Plantilla
Calendari d'implantació	
Acordat a la comissió de seguiment del Pla.	
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	
Acordat a la comissió de seguiment del Pla. Acció de comunicació per la presentació del Pla d'Igualtat	

Nombre d'accions de comunicació del Pla d'Igualtat

Acció 1.3

Fer coordinació per elaborar i dissenyar campanya de comunicació i sensibilització en matèria d'igualtat entre dones i homes. Aquesta serà consensuada i acordada a la comissions de seguiment.

Àrea responsable	Persones destinatàries
Departament Recursos Humans Comissió d'Igualtat Representació legal de les persones treballadores	Plantilla

Calendari d'implantació

S'acordarà a les comissions de seguiment.

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors

- Nombre de campanyes internes de comunicació i sensibilització en igualtat d'oportunitats i continguts contra la violència masclista.
- Nombre de persones que han rebut comunicacions o han participat en accions de sensibilització relacionades amb la igualtat d'oportunitats i continguts contra la violència masclista

Acció 1.4

Enviar enquesta de la consideració d'igualtat. Aquesta enquesta serà acordada a la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat.

Àrea responsable	Persones destinatàries
Departament Recursos Humans Comissió d'Igualtat Representació legal de les persones treballadores	Plantilla

Calendari d'implantació

S'acordarà a les comissions de seguiment.

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors

- Resultats de l'enquesta.
- Nombre de persones que han rebut enquesta o han participat i anàlisi de dades.

Acció 1.5

Configurar la Comissió de Seguiment d'Igualtat per liderar i avaluar la implementació de les mesures contemplades en el Pla d'Igualtat.

--	--

Àrea responsable	Persones destinatàries
Departament Recursos Humans Representació legal de les persones treballadores	Persones que conformin la Comissió Plantilla
Calendari d'implantació	
23 de juny de 2018 es signa el reglament de funcionament de la Comissió de Seguiment.	
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	
- Configuració de manera formal de la Comissió d'Igualtat. - Nombre de reunions de la Comissió d'Igualtat.	
Acció 1.5 Designar a una persona referent com a Agent d'Igualtat a l'organització.	
Àrea responsable	Persones destinatàries
Departament Recursos Humans Comissió d'Igualtat	Agent d'Igualtat Plantilla
Calendari d'implantació	
Segon semestre 2018	
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	
- Designació de l'Agent d'Igualtat. Persona amb formació requerida. - Comunicacions de les funcions de l'Agent d'Igualtat i hores de formació de l'Agent. - Establiment del canal de contacte del personal amb l'Agent d'Igualtat. - Constància del nombre de comunicacions amb l'agent d'igualtat i del grau de satisfacció de les persones ateses.	
Acció 1.6 Requerir el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdores, etc.).	
Àrea responsable	Persones destinatàries
Departament Recursos Humans	Empreses Proveïdores
Calendari d'implantació	
Durant tota la vigència del Pla d'Igualtat	
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	
- Demanar còpies dels seus Plans d'Igualtat per a poder contrastar el seu compromís. - Registre d'empreses amb Plans d'Igualtat.	

2. CONDICIONS LABORALS TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT:

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 2: CONDICIONS LABORALS, TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT	
OBJECTIU:	
CONTINUAR AVANÇANT EN EL FOMENT D'UNES CONDICIONS LABORALS IGUALITÀRIES	
Acció 2.1	
Portar a terme anàlisis periòdiques de les condicions laborals de la plantilla, segregades per sexe amb la finalitat d'identificar oportunitats de millora. Fer un plantejament de revisió de les contractacions parcials en funció d'edats i gènere.	
Àrea responsable	Persones destinatàries
Departament Recursos Humans Comissió Igualtat Representació Legal dels Treballadors/es	Plantilla
Calendari d'implantació	
Reunions de la Comissió Igualtat. Acció continuada durant tota la vigència del Pla. Valoració cada 2 anys sobre la situació de la plantilla segregada per sexe	
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	
- Diagnosi de les condicions laborals per anàlisi (composició, antiguitat, edat, llocs de feina, jornada, contracte) segregades per sexe. - Nombre d'oportunitats de millora identificades.	
OBJECTIU:	
AFAVORIR LA CONCILIACIÓ LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL DE TOTES LES PERSONES TREBALLADORES	
Acció 2.2	
Informar dels drets de conciliació a la plantilla sobre els drets de conciliació segons legislació actual. Informar periòdicament, quan hi hagi modificacions legislatives o quan es consideri necessari.	
Àrea responsable	Persones destinatàries
Departament Recursos Humans Comissió Igualtat	Plantilla

Representació legal de les persones treballadores	
Calendari d'implantació	
Coordinada a les comissions de seguiment del Pla d'Igualtat.	
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	
- Elaboració d'un document formal que reculli les mesures de conciliació disponibles per a la plantilla. - Utilitzar els canals propis, com a intranet, taulers d'anuncis, correu intern, circulars, o reunions periòdiques. - Nombre d'accions de difusió de les mesures de conciliació dirigides a la plantilla. Indicadors d'avaluació: - Número d'accions de difusió dels mesures de conciliació dirigides a la plantilla. - Revisió, cada dos anys, per part de la Comissió d'Igualtat dels resultats de les enquestes realitzades a la plantilla en aquesta matèria, per poder valorar si la informació està arribant i és prou clara per a tot el personal de l'empresa	
Acció 2.3 Difondre i actualitzar puntualment a través dels canals de comunicació interns (intranet, comunicats en taulons, circulars, correu intern, fullets, etc.), els permisos i llicències que garanteix la llei 3/2007, així com les millores que incorporen els Convenis en matèria d'Igualtat. Anàlisi dels diferents convenis d'aplicació a l'empresa en matèria de conciliació.	
Àrea responsable	Persones destinatàries
Departament Recursos Humans	
Comissió Igualtat	Plantilla
Representació legal de les persones treballadores	
Calendari d'implantació	
Segon semestre de 2018, primer trimestre de 2019, 2020 i 2021	
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	
- Elaboració d'un document formal que reculli les mesures de conciliació disponibles per a la plantilla. - Utilitzar els canals propis, com a intranet, taulers d'anuncis, correu intern, circulars, o reunions periòdiques. - Nombre d'accions de difusió de les mesures de conciliació dirigides a la plantilla.	
Acció 2.4 Estudiar les diferències entre els grups de cotització i mateixes categories professionals per un anàlisi homogeni. Es proposa que sempre que sigui possible, que totes les persones amb un mateix lloc de treball s'englobin en una mateixa categoria professional i en el mateix grup de cotització i si en elles es detecta bretxa salarial s'analitzin les causes.	

Àrea responsable	Persones destinatàries
Departament Recursos Humans Comissió Igualtat Representació legal de les persones treballadores	Plantilla
Calendari d'implantació	
Comissions de Seguiment del Pla d'Igualtat.	
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	
- Anàlisi dels grups de cotització i categories professionals a les comissions de seguiment en funció de la informació extreta pel Dpt de Personal.	

3. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ:

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 3: ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ	
OBJECTIU: GARANTIR LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS D'ACCÉS A L'EMPRESA PROCEDIMENTS I POLÍTIQUES DE CARÀCTER OBJECTIU, BASADA EN PRINCIPIS DE MÈRIT I CAPACITAT EN UN MARC D'IGUALTAT DE TRACTE AMB ABSÈNCIA DE DISCRIMINACIÓ	
Acció 3.1 Analitzar les ofertes i procediments de selecció per garantir que les ofertes i procediments de selecció es basin en informació ajustada a les característiques objectives del lloc, així com a les exigències i condicions del mateix.	
Àrea responsable	Persones destinatàries
Departament Recursos Humans Comissió Igualtat	Plantilla Noves incorporacions
Calendari d'implantació	
Reunions Comissió Igualtat	
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	
- Revisió dels processos de selecció. Revisant ofertes de diferents categories, centres.	

Acció 3.2

Revisar, i si escau corregir, els documents dels procediments de selecció (anuncis interns o externs) tant en el llenguatge com en les imatges i continguts perquè sigui genèric i no tingui connotacions sexistes i

Àrea responsable	Persones destinatàries
Departament Recursos Humans	Plantilla
Calendari d'implantació	
Reunions Comissió Igualtat	
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	
- Revisió dels processos de selecció. Revisant ofertes de diferents categories, centres.	

OBJECTIU:

MILLORAR LA POLÍTICA DE COMUNICACIÓ PER A LA CERCA DE CANDIDATS I CANDIDATES, AMB UN LLENGUATGE NEUTRE

Acció 3.3

Revisar les fonts i canals utilitzats per garantir que la selecció s'efectui eliminant qualsevol criteri discriminatori.

En matèria de selecció, en tots els anuncis de selecció s'ha d'utilitzar un llenguatge neutre i uns continguts no sexistes en tots els mitjans sense discriminació per sexe.

Àrea responsable	Persones destinatàries
Departament Recursos Humans	Noves incorporacions
Calendari d'implantació	
Reunions Comissió Igualtat	
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	
- Revisió guia llenguatge no sexista	
- Revisió dels processos de selecció. Revisant ofertes de diferents categories, centres.	

4. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA:

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 4:
FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

OBJECTIU:

INTEGRAR LA IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS EN LES ACCIONS FORMATIVES QUE IMPULSI L'ORGANITZACIÓ

Acció 4.1

Coordinar accions de sensibilització planificades en igualtat d'oportunitats dirigides a la plantilla.

Àrea responsable	Persones destinatàries
Departament Recursos Humans	Plantilla
Tècnic/a de formació	
Comissió d'Igualtat	

Calendari d'implantació

Realitzar aquestes càpsules formatives de manera periòdica durant la vigència del Pla d'Igualtat.

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors

- Nombre d'accions formatives realitzades en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats.

- Nombre de persones que han realitzat les accions formatives en igualtat d'oportunitats, desagregades per gènere.

- Percentatge de dones i homes que han realitzat accions formatives en relació a la presència de cadascun dels sexes de la plantilla.

- Hores de formació amb perspectiva de gènere sobre el total d'hores de formació.

Acció 4.2

Coordinar accions de formació i sensibilització planificades en igualtat d'oportunitats dirigides a la Comissió d'Igualtat.

Àrea responsable	Persones destinatàries
Departament Recursos Humans	Comissió d'Igualtat Responsables i comandaments
Tècnic/a de formació	
Comissió d'Igualtat	

Calendari d'implantació

Realitzar aquestes formacions de manera periòdica durant la vigència del Pla d'Igualtat.

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors

- Nombre d'accions formatives realitzades en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats.

- Nombre de persones que han realitzat les accions formatives en igualtat

d'oportunitats, desagregades per gènere.

- Percentatge de dones i homes que han realitzat accions formatives en relació a la presència de cadascun dels sexes de la plantilla.
- Hores de formació amb perspectiva de gènere sobre el total d'hores de formació.

5. PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL:

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 5: PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	
OBJECTIU:	
GARANTIR LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN ELS PROCESSOS DE PROMOCIÓ INTERNA	
Acció 5.1 Analitzar els processos de promoció per garantir la igualtat d'oportunitats i no discriminació entre dones i homes en matèria de Promoció i Classificació Professional.	
Àrea responsable	Persones destinatàries
Departament Recursos Humans Caps de Servei Comissió d'Igualtat	Plantilla
Calendari d'implantació	
Durant la vigència del Pla d'Igualtat	
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	
- Nombre de persones promocionades disgregades per gènere i categoria professional.	
Acció 5.2 Revisar com informar a les persones que estan en situació de baixa laboral, excedències, etc., dels processos de promoció que porta a terme l'empresa, amb la finalitat de garantir la igualtat d'oportunitats.	
Àrea responsable	Persones destinatàries
Departament Recursos Humans Caps de Servei Comissió d'Igualtat	Persones en situació de baixa laboral, excedència...

Calendari d'implantació	
Durant la vigència del Pla d'Igualtat	
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	
- Nombre de persones en situació de baixa laboral a les que s'ha informat sobre els processos de promoció de l'empresa, desagregades per gènere.	
Acció 5.3	
Analitzar la publicació de les vacants per fer-ho sense cap contingut, imatge o llenguatge sexista i sense condicionants i estereotips de gènere.	
Àrea responsable	Persones destinatàries
Departament Recursos Humans	Noves incorporacions
Comissió d'Igualtat	
Calendari d'implantació	
Durant la vigència del Pla d'Igualtat	
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	
- Revisió vacants publicades	

6. RETRIBUCIÓ:

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 6: RETRIBUCIÓ	
OBJECTIU:	
GARANTIR LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN LA RETRIBUCIÓ SALARIAL	
Acció 6.1	
Realitzar un anàlisi periòdic de les retribucions i complements salarials amb la finalitat de garantir la igualtat. Disgregat per gènere, ocupació professional i lloc de feina.	
Àrea responsable	Persones destinatàries
Departament Recursos Humans	Plantilla
Comissió d'Igualtat	
Calendari d'implantació	
Reunions progressives Comissió Igualtat	

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	
-	Dades desagregades per gènere i categoria professional de la retribució salarial del personal.
-	Revisió de les retribucions (càlcul de la bretxa salarial per categoria professional i jornades).

7. COMUNICACIÓ NO SEXISTA:

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 7: COMUNICACIÓ NO SEXISTA	
OBJECTIU:	
CONTINUAR AVANÇANT EN LA COMUNICACIÓ INCLUSIVA I LA UTILITZACIÓ NO SEXISTA DEL LLENGUATGE	
Acció 7.1 Revisar i difondre la Guia per a l'ús d'un llenguatge neutre no sexista ni discriminatori.	
Àrea responsable	Persones destinatàries
Departament Recursos Humans Comissió d'Igualtat	Plantilla Personal que elabora documents externs i interns
Calendari d'implantació	
Durant tota la vigència del Pla	
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	
-	Revisió de la Guia per a l'ús d'un llenguatge neutre no sexista ni discriminatori
-	Nombre d'accions de difusió de la Guia per a l'ús d'un llenguatge neutre no sexista ni discriminatori
-	Nombre de persones que han rebut la Guia per a l'ús d'un llenguatge neutre no sexista ni discriminatori
Acció 7.2 Revisar la documentació de caràcter intern i extern, les comunicacions i la pàgina web de l'organització, per assegurar un ús neutre, no sexista ni discriminatori, del llenguatge i dels recursos visuals.	
Àrea responsable	Persones destinatàries
Departament Recursos Humans Comissió d'Igualtat	Plantilla Personal que elabora documents externs i interns

Calendari d'implantació
Durant tota la vigència del Pla d'Igualtat
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors
- Nombre de documents revisats seguint un criteri d'ús de llenguatge no sexista ni discriminatori. - Nombre de documents modificats.

8. SALUT LABORAL:

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 9: SALUT LABORAL	
OBJECTIU:	
GARANTIR UNES CONDICIONS IGUALITÀRIES EN RELACIÓ A LA SALUT I SEGURETAT LABORAL	
Acció 8.1	
Obtenir dades desagregades de les baixes laborals per incapacitat temporal derivades de malaltia comuna i accident laboral, així com dels dies perduts associats i dur a terme el seu anàlisi periòdic. En el cas d'identificació de situacions que poguessin afectar d'una manera més significativa a un o altre gènere, contactar amb l'Àrea de Prevenció de Riscos Laborals de l'empresa i el Comitè de Seguretat i Salut Laboral, amb l'objectiu de poder realitzar una anàlisi més detallat, identificar les possibles causes i proposar accions de millora.	
Àrea responsable	Persones destinatàries
Departament Prevenció de Riscos Laborals Recursos Humans Comissió d'Igualtat Comitè Seguretat i Salut	Plantilla
Calendari d'implantació	
Reunions Comissió Igualtat	
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	
- Nombre de baixes laborals per incapacitat temporal associada a malaltia comuna i accident laboral desagregades per gènere. - Nombre de dies perduts associats a malaltia comuna i accident laboral desagregades per gènere. - Nombre d'accions de millora proposades. - Nombre d'accions de millora implementades.	

Acció 8.2

Avaluació i revisió informes riscos psicosocials.

Àrea responsable	Persones destinatàries
Departament Prevenció de Riscos Laborals Recursos Humans Comissió d'Igualtat Comitè Seguretat i Salut	Plantilla
Calendari d'implantació	
Reunions Comissió Igualtat	
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	
- Centres i total plantilla on s'ha realitzat l'avaluació de riscos psicosocials.	

9. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE:

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 10:

PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

OBJECTIU:

AVANÇAR EN LA PREVENCIÓ I GESTIÓ DE LES SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE.

Acció 9.1

Programar en les comissions de seguiment i de manera periòdica accions formatives adreçades a la plantilla relacionades amb l'assetjament sexual, per raó de sexe, que incloguin així mateix informació per al personal sobre la sistemàtica que ha implementat l'organització per prevenir i abordar possibles situacions relacionades.

Àrea responsable	Persones destinatàries
Departament Recursos Humans Representació legal de les persones treballadores Comissió d'Igualtat	Plantilla
Calendari d'implantació	
Durant tota la vigència del Pla	

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	
- Nombre i hores d'accions formatives realitzades a la plantilla relacionades amb l'assetjament sexual, per raó de sexe i assetjament laboral, desagregades per gènere. - Nombre de persones que han realitzat les accions formatives relacionades amb l'assetjament sexual, per raó de sexe i assetjament laboral, desagregades per gènere.	
Acció 9.2 Coordinar tallers dirigits a la comissió d'Igualtat, comandaments, comandaments intermedis, personal tècnic, de gestió d'equips i representació legal de treballadors sobre prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	
Àrea responsable	Persones destinatàries
Departament Recursos Humans Comissió d'Igualtat	Plantilla
Calendari d'implantació	
1er trimestre del 2019	
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	
- Nombre i hores d'accions formatives realitzades a la plantilla relacionades amb l'assetjament sexual, per raó de sexe i assetjament laboral, desagregades per gènere. - Nombre de persones que han realitzat les accions formatives relacionades amb l'assetjament sexual, per raó de sexe i assetjament laboral, desagregades per gènere.	
Acció 9.3 Informar i difondre el protocol contra l'Assetjament Sexual o per raó de sexe a tota la plantilla	
Àrea responsable	Persones destinatàries
Departament Recursos Humans Representació legal de les persones treballadores Comissió d'Igualtat	Plantilla
Calendari d'implantació	
Durant tota la vigència del Pla	
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	
- Revisió del protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe.	

Acció 9.4

Garantir íntegrament la defensa dels drets de les víctimes de violència de gènere.

Àrea responsable	Persones destinatàries
Departament Recursos Humans Representació legal de les persones treballadores Comissió d'Igualtat	Plantilla
Calendari d'implantació	
Durant tota la vigència del Pla	
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	
- Revisió del protocol de detecció i actuació de violència de gènere.	

C. AVALUACIÓ I SEGUIMENT DEL PLA

El **seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat** és una acció clau per assegurar l'èxit de la implementació de les accions proposades i la consecució dels objectius plantejats.

És necessari, per tant, garantir que hi hagi diferents nivells de coordinació per tal de poder dur a terme les accions contemplades en el Pla, proposar-ne de noves i vetllar perquè es compleixin.

Per garantir una implementació efectiva del Pla d'Igualtat d'Accent Social, es proposen les següents accions de seguiment i avaluació:

- Reunir-se cada sis mesos amb caràcter ordinari, podent-se celebrar reunions de caràcter extraordinari a petició d'alguna de les persones de la comissió, amb acord de l'altra, amb l'objectiu d'avaluar el nivell de desenvolupament de les mesures compreses en el Pla.
- Elaborar un informe anual que reflecteixi la situació de compliment i avanç de les mesures acordades i en defecte d'això acordar accions per a la seva correcció.

En el cas de que s'identifiqui com a necessària la incorporació d'ajustaments i /o oportunitats de millora en la fase d'implementació del Pla d'Igualtat, aquestes hauran de ser valorades i aprovades prèviament per la Direcció de l'organització i la Comissió d'Igualtat.

Signen el present PLA D'IGUALTAT el dia 31 de juliol del 2018

D'una part i en representació de la part social:

- ✓ M^a Jesus Sereno Corchero CCOO
- ✓ Noelia Santiago Alonso –CCOO
- ✓ Anna Suari Trujillo- CCOO
- ✓ Angela Gonzalez Gonzalez- UGT
- ✓ Esther Galán Devries – UGT
- ✓ Felisa Rodríguez Rider- COBAS
- ✓ Marian San Juan Martin – COBAS
- ✓ Jose Antonio Domingo Sanchez- COBAS

De l'altra part i en representació de l'empresa:

- ✓ Rafael Perez Quintero
- ✓ Carlos Lozano Porras
- ✓ Rosa Llamas Varela
- ✓ Oscar Hidalgo Medrano
- ✓ Anna Calvo Griñon