

ALTEM

I-PG.04.02-01

# PLA D'IGUALTAT





# PLA D'IGUALTAT

ÍNDEX:

. QUI SOM? .....	5
<b>1. EXPOSICIÓ DE MOTIUS.....</b>	<b>6</b>
<b>2. PLANS D'IGUALTAT.....</b>	<b>9</b>
2.1. LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES.....	9
2.2. ELS PLANS D'IGUALTAT.....	10
2.3. ORGANITZACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL I COMPETITIVITAT A CATALUNYA .	10
2.4. LA CAPTACIÓ I LA RETENCIÓ DEL TALENT .....	11
2.5. FOMENTEM UNA CULTURA FLEXIBLE I RESPONSABLE.....	11
<b>3. LES 6 I DE LA IGUALTAT.....</b>	<b>12</b>
<b>4. FASE 1: INICIATIVA I DIAGNOSI.....</b>	<b>12</b>
4.1. ANÀLISI QUANTITATIU .....	15
4.1.1. MITJANES DE RETRIBUCIONS ANUALS.....	1
4.1.2 MITJANA DEL GUANY SALARIAL BRUT PER HORA.....	1
4.1.3 MITJANA DE RETRIBUCIONS TOTALES ANUALS PER GRUP PROFESSIONAL.....	1
4.1.4 MITJANA DE RETRIBUCIONS TOTALES ANUALS PER GRUP PROFESSIONAL.....	1
4.1.5 SALARI BASE MITJA PER GRUP PROFESSIONAL.....	1
4.1.6 RETRIBUCIONS MITJANES EN FUNCIO DEL CONCEPTE "CONCEPTES OBLIGATORIS " I GRUP PROFESSIONAL.....	1
4.1.7 RETRIBUCIONS MITJANES EN FUNCIO DEL CONCEPTE "COMPLEMENTES VOLUNTARIS" I GRUP PROFESSIONAL.....	1
4.1.8 RETRIBUCIONS MITJANES EN FUNCIO DEL CONCEPTE "VARIABLES" I GRUP PROFESSIONAL.....	1
4.1.9 RETRIBUCIONS MITJANES EN FUNCIO DEL CONCEPTE "HORES EXTRAORDINARIES" .....	1
4.1.10 BENEFICIS SOCIALS O RETRIBUCIO FLEXIBLE.....	1
4.2. ANÀLISI QUALITATIU .....	20
<b>5. FASE 2: DISSENY I ELABORACIÓ.....</b>	<b>23</b>
5.1. ACCIONS ESTABLERTES .....	25
5.2. CALENDARITZACIÓ DE LES ACCIONS.....	35
<b>6. AVALUACIÓ I SEGUIMENT.....</b>	<b>36</b>
6.1. INFORMACIÓ DEL CONTINGUT DEL NOSTRE PLA.....	38
6.2. COMUNICACIÓ .....	39
6.3. LÍNIES DE FUTUR .....	39
<b>7. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES I ALTRES FONTS.....</b>	<b>40</b>
<b>8. ANNEXOS.....</b>	<b>42</b>



## **QUI SOM?**

ALTEM és una Fundació, sense ànim de lucre, amb una trajectòria de 50 anys d'història donant suport a les persones amb discapacitat intel·lectual, malaltia mental, i també a persones amb una situació de vulnerabilitat. Treballem per promoure l'educació, la qualitat de vida i la inserció laboral procurant serveis, ajuda, orientació i acompanyament, fomentant la capacitat, l'apoderament i les xarxes de relació social i personal de les persones amb les quals treballem.

En l'àmbit assistencial oferim serveis de formació, treball, atenció diürna, ocupació terapèutica, serveis d'habitatge i residencials, lleure, esport i tutela, promovent l'autonomia personal i el respecte als drets.

En l'àmbit laboral, creem unitats de negoci i serveis que ofereixen treball a més d'un centenar de treballadors amb discapacitat i risc d'exclusió social en els sectors de jardineria, neteja, bugaderia, forestal, restauració i destrucció de documentació confidencial.

## **MISSIÓ**

La Fundació ALTEM té com a missió donar servei a la comarca de l'Alt Empordà treballant per promoure l'educació, la qualitat de vida i la inserció laboral de persones amb discapacitat intel·lectual, malaltia mental o bé en risc d'exclusió social, creant i gestionant; centres, serveis, programes de recolzament i activitats empresarials amb criteris d'excel·lència. La Fundació ALTEM té com a missió donar servei a la comarca de l'Alt

## VALORS

- Respecte
- Amabilitat
- Tracte humà
- Professionalitat
- Responsabilitat
- Qualitat
- Compromís

### 1. EXPOSICIÓ DE MOTIUS

El Patronat de la Fundació Privada ALTEM posa en marxa i actualitza el **Pla d'Igualtat d'Oportunitats** entre homes i dones, amb el que es pretén:

- **Aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats** entre homes i dones.
- **Complir la legislació:** totes les empreses, amb independència de que estiguin obligades o no a elaborar un Pla d'Igualtat, han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que s'hauran de negociar i, si s'escau, acordar amb els/les representants dels treballadors i de les treballadores de la forma que es determini en la legislació laboral. (**Llei orgànica 3/2007**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; **Ley 11/2014**, de 10 de octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia).
- **Atraure, contractar i retenir personal qualificat:** tal com corroboren els estudis, tota mesura laboral que fomenti la igualtat, la diversitat i la flexibilitat esdevé un valor afegit clau per atraure i retenir personal

qualificat (estudis de la Comissió Europea (2004).” *Igualdad y no discriminació*” Informe anual 2004”

Luxemburg: oficina de Publicacions Oficials de les comunitats Europees).

- **Incrementar el compromís de les persones treballadores amb l'empresa:** la implantació de mesures d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa, facilita les condicions en què es desenvolupa el treball, tant per a les dones com per als homes i evita l'abandonament del lloc de treball.
- **Millorar la qualitat:** avui dia, el concepte de qualitat es relaciona amb la qualitat dels productes o serveis, així com amb la qualitat de les condicions laborals. Són les persones qui, amb la seva tasca diària, desenvolupen, mantenen i milloren els processos de qualitat. La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és imprescindible en la gestió de recursos humans per què propicia les condicions i les relacions laborals idònies per aconseguir la implicació de les persones en la cultura de la qualitat en les organitzacions.
- **Millorar la productivitat:** la productivitat de les persones treballadores depèn de múltiples variables, entre les quals hi ha les relacionades amb la qualitat de vida, l'esforç i la dedicació a l'empresa.” *Una persona que treballa a gust en un ambient no discriminatori, amb la possibilitat de compaginar la seva vida personal i laboral, treballa més i millor*” (Universidad Carlos III de Madrid -2008 febrer-. *Productividad y conciliación de la vida laboral*).



- **Millorar la imatge de l'empresa en el mercat:** la imatge de l'empresa és fruit de les percepcions que en té el seu entorn. El comportament de l'empresa i la seva capacitat per generar valor provoquen que aquestes percepcions siguin més o menys positives. No obstant, també és imprescindible un reconeixement intern, ja que la percepció interna positiva i la implicació del personal augmenten la confiança de l'entorn amb l'empresa i reforcen el seu posicionament i la seva diferenciació.
- **Millorar les polítiques de conciliació de la vida personal i laboral:** La conciliació aporta beneficis simultàniament a l'empresa i a les persones. Els beneficis per a l'empresa són: major grau de compromís en el desenvolupament i la productivitat de la companyia, reducció de l'estrès de les persones empleades i menys baixes laborals, reducció de costos derivats de la rotació i baixes laborals del personal, millora de la imatge pública enfront dels clients, reforç de la capacitat de l'empresa per retenir i atraure talent dels i de les millors professionals, major facilitat per als processos de millora contínua, reducció de costos de control de les persones, direcció per objectius i confiança mútua, millora de la cultura de l'empresa (missió, visió, valors). Els beneficis per a la persona són: millora de l'autoestima i de la motivació, reducció de costos personals i familiars, reducció d'estrès, major satisfacció interna per la conciliació de la vida laboral i personal, treball en un entorn més còmode i compromès, menor sensació de culpabilitat per falta de temps per atendre els plans personals, increment de l'ocupació i millor desenvolupament en la trajectòria professional a la mateixa empresa i millora de la gestió del temps laboral, personal i familiar.

## **2. PLANS D'IGUALTAT**

**La gestió de la igualtat d'oportunitats propicia les condicions i relacions laborals idònies** per aconseguir la implicació de les persones treballadores en la cultura de la qualitat de la Fundació ALTEM.

La igualtat és un valor jurídic fonamental dels drets humans. La seva realització social suposa l'absència de qualsevol discriminació de cap subjecte sotmès al dret. La Constitució espanyola de 1978 regula, a l'article 14, la **igualtat com a dret i deure fonamental**. La igualtat d'oportunitats entre dones i homes constitueix la garantia que dones i homes puguin participar i accedir als recursos, en condicions d'igualtat, en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense que actituds i estereotips sexistes en limitin les possibilitats. D'aquí la importància de desenvolupar **polítiques d'igualtat d'oportunitats** amb el propòsit de corregir aquestes situacions de desigualtat i discriminació entre homes i dones. Es tracta de polítiques de caràcter temporal, aplicables mentre persisteix la desigualtat a combatre. L'objecte de la política és tant per a les dones com per als homes, ja que l'objectiu és eradicar les desigualtats que es produeixen entre gèneres.

### **2.1. LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES**

Qualsevol intervenció pública ha de fer efectiu el principi d'igualtat i no-discriminació, tant en el seu compliment legal com en el desenvolupament de mesures que contribueixin a reduir les desigualtats existents i avançar cap a la plena igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la nostra societat.

Actualment, les polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes es dissenyen partint d'un enfocament dual d'actuació i de gestió: es conjuga la integració de la perspectiva de gènere de forma transversal a totes les polítiques públiques, amb el disseny de mesures específiques (accions

positives) adreçades a dones, per avançar cap a la plena equiparació de drets i condicions entre dones i homes.

## **2.2. ELS PLANS D'IGUALTAT**

Els plans d'igualtat a les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme una diagnosi de situació, que serveixen per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.

Tot el pla d'igualtat recull un conjunt d'accions per aconseguir uns objectius concrets en un període de temps determinat, que sol ser d'uns 3 o 4 anys des de la seva posada en marxa. En el desenvolupament d'aquest participen els / les representants legals del personal i la direcció de l'empresa i/o organització i, en la seva execució, és imprescindible la participació i implicació de tota la plantilla.

## **2.3. ORGANITZACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL I COMPETITIVITAT A CATALUNYA**

La possibilitat de **la conciliació de la vida laboral i la vida personal** és un factor important constitutiu del salari emocional (segons sumant d'allò que perceben les persones treballadores de l'empresa: salari total = salari monetari + salari emocional). La mala o nul·la conciliació implica problemes per a la persona que repercuteixen directament en l'empresa on treballa i que ocasionen dificultats per a totes dues parts.

Segons un estudi, elaborat entre el 1991 i el 1995 per la Sloan School of Management, demostra que **els millors càrrecs directius donen el suport necessari a la vida personal i familiar** de cada empleat i empleada, per la qual cosa **obtenen millors resultats i rendiments a la seva empresa**. L'organització es beneficia econòmicament de l'equilibri quan les persones dediquen menys temps a activitats sense valor afegit i treballen més productivament. El resultat és que també esdevindran treballadors i

treballadores més saludables. Malgrat tot, "*l'amor pel treball és per si mateix un antidepressiu*", com assegura el psiquiatra Enrique Rojas. El treball té la capacitat de resultar atractiu només si les seves condicions també ho són.

#### **2.4. LA CAPTACIÓ I LA RETENCIÓ DEL TALENT**

**La captació i la retenció del talent** és un altre aspecte de vital importància que té molt a veure amb la competitivitat de l'empresa. Les empreses són conscients que el factor humà és un element essencial per al seu futur i s'adonen que cada vegada és més difícil obtenir resultats satisfactoris només amb els models i paradigmes de gestió empresarial que han estat vigents fins ara, i que atreure, retenir i rendibilitzar talent que asseguri a l'empresa beneficis econòmics i una competitivitat sostenible, requereix la consideració de les persones en la seva complexa integritat individual i en la seva diversitat.

#### **2.5. FOMENTEM UNA CULTURA FLEXIBLE I RESPONSABLE**

**Lideratge:** les organitzacions flexibles i responsables compten amb líders que estableixen i comuniquen una direcció clara al seu personal pel que fa al procés de canvi necessari per convertir l'organització en una empresa flexible i responsable. Uneixen i motiven els càrrecs intermedis perquè serveixin d'exemple a la resta de l'organització. Reconeixen, obertament, la importància de conciliar el treball amb la vida personal com la base de l'èxit i integren aquest enfocament construint un clima de treball de suport.

**Estratègia:** consisteix a destinar temps, personal i recursos –humans i econòmics- a les iniciatives de conciliació, des del punt de vista de l'acció, així com incorporar el respecte a la flexibilitat del personal ocupat en la

missió, la visió i els valors de l'empresa. L'estratègia converteix els programes de flexibilitat en part de l'èxit global de la companyia.

**Comunicació:** del programa de conciliació, tant internament com externament, és una eina important gràcies a la qual, el personal coneix els seus drets i deures.

**Responsabilitat:** perquè una organització canviï, és imprescindible aplicar de forma responsable les mesures requerides. Per això, és necessari que hi hagi una persona designada per promoure'n i coordinar-ne l'aplicació. La cultura flexible i responsable es construeix sobre la base de la confiança, la maduresa i la professionalitat de cada persona involucrada.

### **3. LES 6 I DE LA IGUALTAT**

Les 6 i de la igualtat estan dividides en quatre fases que s'utilitzen en el procés per implantar el Pla d'Igualtat entre dones i homes. Aquestes quatre fases consten en la Iniciativa i diagnosi, el Disseny i elaboració del Pla d'Igualtat, la Implantació i l'Avaluació i seguiment.

### **4. FASE 1: INICIATIVA I DIAGNOSI**

- **INICIATIVA I COMPROMÍS**

El Patronat de l'entitat ha decidit posar en marxa el Pla d'igualtat amb l'objectiu d'aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones. Els motius pels quals es vol posar en marxa un Pla d'Igualtat a l'empresa són diversos: la nova conjuntura social i legislativa i la voluntat expressa de valorar i potenciar les possibilitats de tot l'equip humà de l'organització de forma igualitària. Perquè el projecte sigui tot un èxit, **hem comptat amb la col·laboració i suport de tot l'equip humà** de la Fundació ALTEM.

**La voluntat i el compromís de treballar per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes s'ha materialitzat** de forma clara **a través d'una carta de la direcció de l'entitat, de les comunicacions corporatives, el manual de benvinguda.**

A més de fer expressa la voluntat de l'empresa, **s'ha creat un equip de treball "Comissió d'Igualtat"** que vetlla perquè el Pla d'Igualtat es dugui a terme de forma global i objectiva. **La Comissió d'Igualtat** està formada per tres representants del personal del centre.

- **DIAGNOSI**

La diagnosi té per objectiu conèixer quina és la situació en la que es troba la Fundació ALTEM en termes d'igualtat entre dones i homes, per tal de poder dur a terme accions de millora de la situació dins l'organització.

En primer lloc, podem identificar els aspectes per analitzar :

- **Gestió Organitzativa Igualitària:**

El Patronat de l'entitat promou una gestió organitzativa que fomenta la igualtat d'oportunitats entre dones i homes que implica tota l'organització en el seu impuls i la seva consolidació.

- **Participació i Implicació del Personal:**

L'ALTEM implica tot el seu personal en el desenvolupament d'accions a favor de la igualtat d'oportunitats. Les negocia prèviament amb les i els representants legals del personal. En cada cas, cal garantir que tot el personal coneix i és partícip d'aquestes polítiques.

- **Ús No Discriminatori en el Llenguatge, la Comunicació Corporativa i La Publicitat:**

L'empresa vetlla per assegurar que les comunicacions orals, escrites i visuals que projecta, tant internes com externes, no vehiculen cap element sexista.

- **Participació Igualitària en Els Llocs De Treball:**

S'evidencia una igualtat d'oportunitats real en l'accés a qualsevol lloc de treball. Es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba subrepresentat.

- **Presència De Dones En Càrrecs De Responsabilitat:**

L'empresa actua per promoure i consolidar dones en càrrecs de responsabilitat, sobretot tècnics i personal directiu, amb l'objecte d'assolir i mantenir l'equilibri entre dones i homes, tenint en compte les diferents competències professionals.

- **Conciliació De La Vida Personal I Laboral:**

L'empresa posa en marxa accions per tal d'avançar cap a una nova organització del temps de treball que permeti la conciliació de la vida personal i laboral. Aquestes accions es dissenyen tant per a homes com per a dones i s'evidencia que ambdós s'hi acullen.

- **Prevenió De Salut I Riscos Laborals:**

L'empresa analitza la informació relativa a la prevenció de riscos laborals tenint en compte les diferències d'exposició als riscos que es poden donar per raó de sexe entre treballadores i treballadors. Actua en conseqüència formant, informant i millorant les condicions de treball.

- **Igualtat Retributiva:**

L'empresa garanteix que en l'organització hi ha un tracte igualitari en matèria retributiva entre el personal sense cap mena de discriminació per raó de sexe, directa o indirecta.

- **Condicions Laboral Igualitàries:**

L'empresa garanteix que les treballadores i els treballadors reben un tracte totalment igualitari quant a les condicions laborals (tipologia de contracte, condicions horàries, tipus de jornada, formació, etc).

- **Gestió De la Mobilitat Per A Un Accés Igualitari al Lloc de Treball:**

L'empresa promou mesures que afavoreixen l'accessibilitat al lloc de treball per evitar que la mobilitat esdevingui un element discriminatori i que dificulti l'accés, la presència i la permanència d'una treballadora o un treballador a l'empresa.

Abans d'analitzar cada àmbit hem examinat el perfil de l'empresa a través de les següents fonts d'informació i documentació:

- Acords / convenis col·lectius.
- Organigrama i estructura de l'empresa
- Informació a disposició de la plantilla relativa a la igualtat d'oportunitats.
- Documents relatius a la definició de les categories professionals.
- Documents relatius als processos de selecció, contractació i promoció.
- Pla de formació.
- Documents relatius a l'organització del temps de treball i mesures de conciliació de la vida personal i laboral.
- Manual de prevenció de riscos laborals i/o protocol de prevenció, denuncia i sanció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Documentació relativa a la política salarial.

#### **4.1. ANÀLISI QUANTITATIU**

En aquest diagnosi, analitzarem la proporció de treballadors que són dones i homes, així com el seu lloc de treball i el sou, amb l'objectiu de donar una visió general de la situació actual de l'entitat i extreure conclusions sobre les accions que cal emprendre per mantenir i/o millorar la situació interna.



- Plantilla desagregada per sexe:

Plantilla desagregada per sexe		
Homes	Dones	TOTAL
71	151	222
31.98%	68.02%	100%

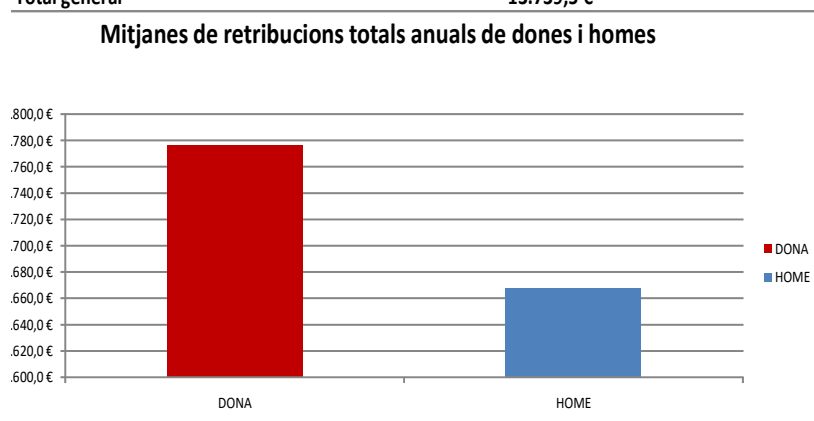
Podem observar que la major part de la plantilla de l'entitat és femenina tot i que els percentatges no estan gaire desequilibrats.

A nivell global, l'any 2019 hi ha un total de 222 treballadors dels quals el 31.98 % eren homes (71 homes en total) i el 68.02 % eren dones ( 151 dones en total).

#### 4.1.1 MITJANES DE RETRIBUCIONS TOTALS ANUALS

Per sexe	Mitjana Retribucions totals
DONA	13.776,9 €
HOME	13.667,5 €
<b>Total general</b>	<b>13.739,5 €</b>

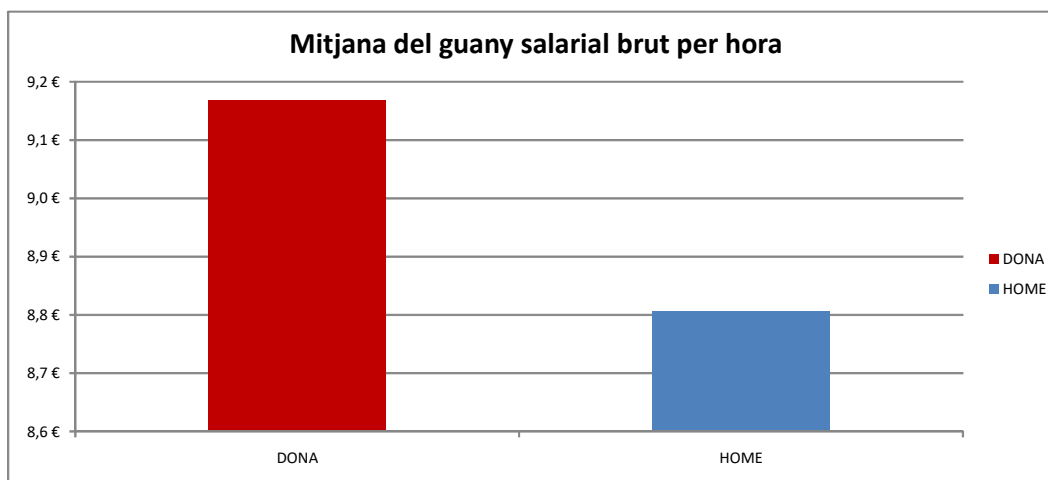
Bretxa Salarial. Mitjanes  
de retribucions totals anuals  
-0,8%



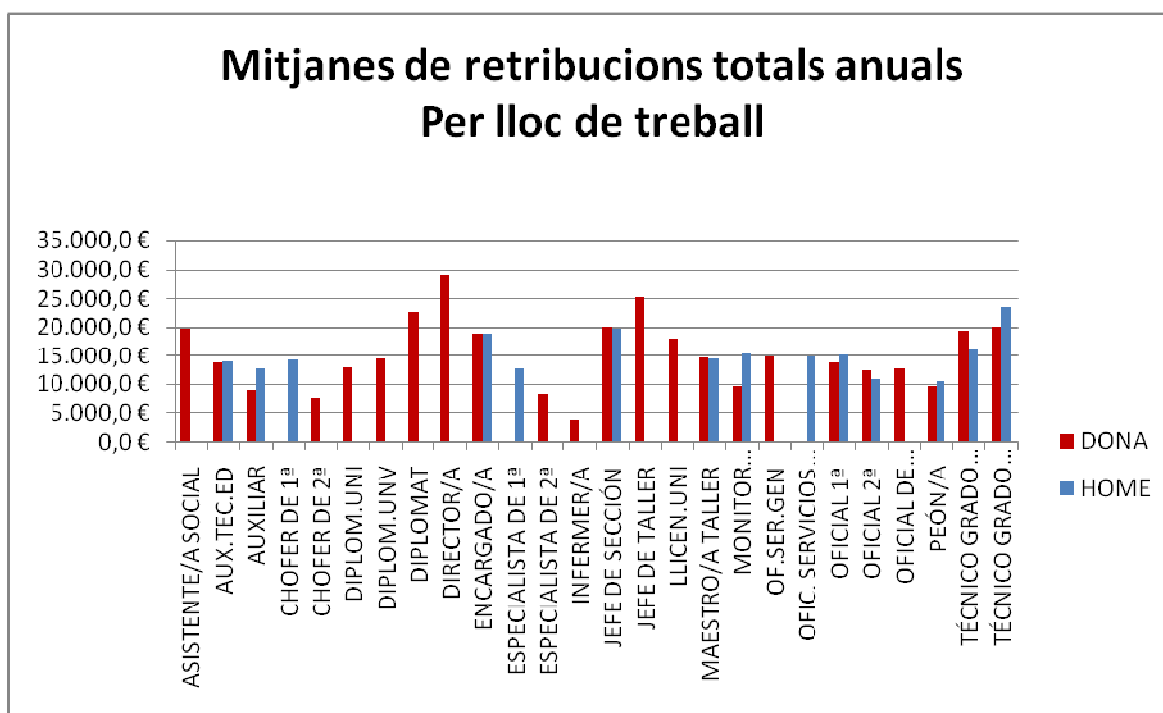
#### 4.1.2 MITJANA DE GUANY SALARIAL BRUT PER HORA

Per sexe	Mitjana Per Hora
DONA	9,2 €
HOME	8,8 €
<b>Total general</b>	<b>9,0 €</b>

Bretxa Salarial.  
Mitjanes del guany salarial brut  
per hora  
-4,1%



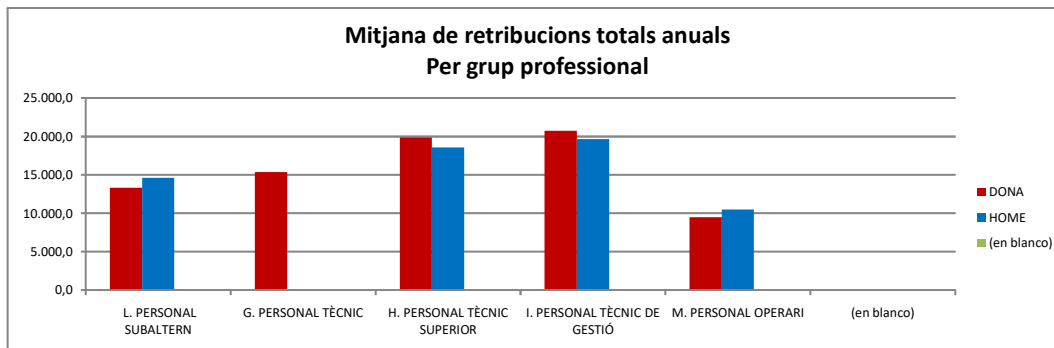
#### 4.1.3 MITJANA DE RETRIBUCIONS TOTALS ANUALS PER GRUP PROFESSIONAL



#### 4.1.4 MITJANA DE RETRIBUCIONS TOTALS ANUALS PER GRUP PROFESSIONAL

Mitjanes Retribucions Totals Sexe

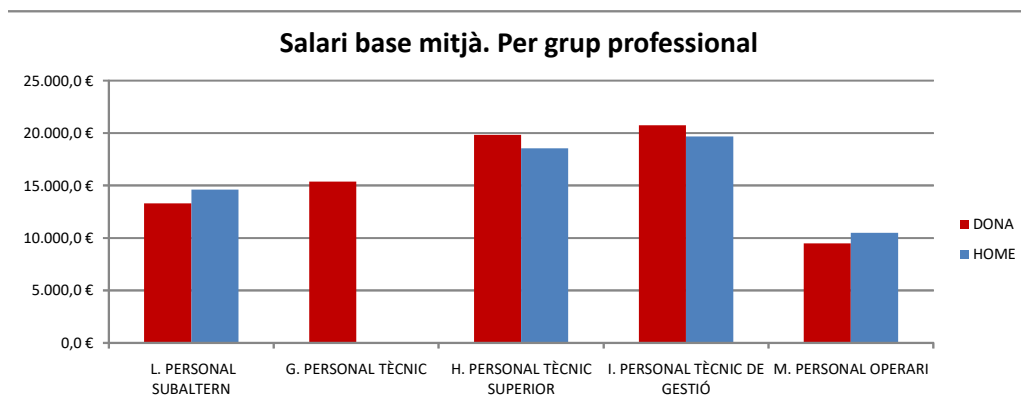
Grup Professional	DONA	HOME	(en blanco)	Bretxa salarial. de retribucions totals anuals per grup professional	Mitjanes de retribucions totals anuals per grup professional
L. PERSONAL SUBALTERN	13.312,1	14.609,0		8,9%	
G. PERSONAL TÈCNIC	15.386,4				
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	19.848,9	18.561,1		-6,9%	
I. PERSONAL TÈCNIC DE GESTIÓ	20.747,7	19.670,6		-5,5%	
M. PERSONAL OPERARI	9.484,7	10.501,0		9,7%	
(en blanco)			0,0		
<b>Total general</b>	<b>13.776,9</b>	<b>13.667,5</b>	<b>0,0</b>	<b>-0,8%</b>	



#### 4.1.5 SALARI BASE MITJA PER GRUP PROFESSIONAL

Mitjanes Salari Base Sexe

Grup Professional	DONA	HOME	Bretxa salarial. Salari base mitjà per grup professional
L. PERSONAL SUBALTERN	13.312,1 €	14.609,0 €	8,9%
G. PERSONAL TÈCNIC	15.386,4 €		
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	19.848,9 €	18.561,1 €	-6,9%
I. PERSONAL TÈCNIC DE GESTIÓ	20.747,7 €	19.670,6 €	-5,5%
M. PERSONAL OPERARI	9.484,7 €	10.501,0 €	9,7%
<b>Total general</b>	<b>13.776,9 €</b>	<b>13.667,5 €</b>	<b>-0,8%</b>



- **Formació realitzada pel personal:**

Serveis	Activitats formatives	Treballadors participants
SOI- STO	4	38
Residència	6	53
Llars	4	36
Suport Llar	1	3
CET	6	20
Admin. I RRHH	2	3
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>153</b>

Els treballadors de la Fundació Privada ALTEM realitzen formacions per tal de complementar els seus coneixements i/o adquirir de nous. Durant l'any 2018, s'han realitzat 23 activitats formatives amb un total de participant de 153. Entre aquestes formacions podem destacar:

- Formació en Farmacologia Psiquiàtrica.
- Curs de manipulador d'aliments.
- Curs de Word i Excel.
- Curs de contenció física.
- Primers auxilis.
- Intervenció psicològica d'urgència a víctimes de violència sexual.
- Curs de gestió i control d'instal·lacions de baix i alt risc de transmissió de legionel·losi.
- Curs per a Operadors i mantenidors de piscines d'ús públic.
- Serveis Online TGSS.

- **Estructura retributiva:**

Abans de dur a terme l'anàlisi de l'estructura retributiva de l'entitat hem de tenir clars diversos aspectes. La política retributiva de la Fundació es basa a partir del sou que marca el conveni, de tal manera que no hi hagi una

discriminació/desigualtat salarial per raons de sexe. Per tant, el salari s'estipula en funció del perfil professional de cada persona (formació, titulacions i el lloc de treball que ocupa), i altres conceptes salarials com la seva antiguitat, el plus de nocturnitat (aquest és el cas dels treballadors/es nocturns/es de la nostra residència), entre d'altres.

En les següents taules, analitzarem l'estructura retributiva de l'entitat i no tindria sentit diferenciar entre dones i homes, ja que, com hem dit en el paràgraf anterior, el sou mitjançant els convenis col·lectius.

<b>TAULA SALARIAL DE L'ENTITAT</b>	
	<b>Salari brut</b>
<b>Cap de taller</b>	1.692,00 €
<b>Assistent/a social</b>	1.610,89 €
<b>Monitor/a ocupacional</b>	1.461,59 €
<b>Cuiner/a</b>	1.392,18 €
<b>Oficial de 2a</b>	1.207,58 €
<b>Peó/a</b>	900,00 €
<b>Auxiliar tècnic educatiu/va</b>	1.231,43 €
<b>Oficial/a de serveis generals</b>	1.177,50 €

La taula salarial de l'entitat mostra la retribució de cada treballador en funció de la seva tasca o el nivell professional. No diferenciem dones i homes ja que el la política retributiva és homogènia per a tots els treballadors/es.

#### **4.2 ANÀLISI QUALITATIU**

Per finalitza amb la Diagnosi de l'entitat, elaborem l'anàlisi qualitatiu en funció de les dades laborals de l'ALTEM. El punts forts i punts febles de l'organització, ens facilitaran la presa de decisions sobre els objectius que

cal establir per millorar o mantenir la situació en termes d'igualtat de gènere.

<b>1. Gestió organitzativa igualitària</b>
<p><b>Punts Forts:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromís de la direcció.</li> </ul>
<p><b>Aspectes a millorar:</b></p>
<b>2. Participació i implicació del personal:</b>
<p><b>Punts Forts:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El personal està implicat amb donar igualtat d'oportunitats. Per tant, no discrimina en funció del sexe.</li> </ul>
<p><b>Aspectes a millorar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cal augmentar la difusió del Pla d'Igualtat entre homes i dones.</li> </ul>
<b>3. Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa:</b>
<p><b>Punts Forts:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No s'utilitza el llenguatge sexista dins l'organització.</li> <li>• Disposem d'un PROTOCOL contra l'assetjament sexual</li> </ul>
<p><b>Aspectes a millorar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Difondre a la resta de l'entitat, que disposen d'un mecanisme intern en cas de patir assetjament sexual o discriminació de sexe dins l'entitat.</li> </ul>
<b>4. Participació igualitària en els llocs de treball:</b>
<p><b>Punts Forts:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No es discrimina a ningú per raons de sexe.</li> <li>• Igualtat d'ocupació en els llocs de treball del CET, a nivell general.</li> </ul>
<p><b>Aspectes a millorar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoure llocs de treball d'altres sexes en treballs on hi predomina només un sexe.</li> </ul>
<b>5. Presència de dones en càrrecs de responsabilitat:</b>

<p><b>Punts Forts:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La directora general de l'entitat és dona, així com també la majoria de caps de departament.</li> </ul>
<p><b>Aspectes a millorar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No hi ha aspectes a millorar, ja que la major part dels càrrecs de responsabilitat són dones.</li> </ul>
<p><b>6. Conciliació de la vida personal i laboral:</b></p>
<p><b>Punts Forts:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La Fundació és flexible amb els treballadors i la seva vida personal.</li> <li>• Facilitat dels treballadors quan tenen compromisos personals.</li> <li>• Realització de jornades intensives laborals.</li> </ul>
<p><b>Aspectes a millorar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alguns treballs tenen horari partit per necessitats pròpies del servei.</li> </ul>
<p><b>7. Prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere</b></p>
<p><b>Punts Forts:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Treballadors formats en prevenció de riscos laborals.</li> <li>• Disposem del PROTOCOL de prevenció i detecció d'assetjament sexual.</li> </ul>
<p><b>Aspectes a millorar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La formació de riscos laborals no contempla el gènere de cada treballador.</li> </ul>
<p><b>8. Igualtat retributiva entre dones i homes</b></p>
<p><b>Punts Forts:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El sou ve fixat per conveni independentment del gènere, i en funció del lloc de treball.</li> </ul>
<p><b>Aspectes a millorar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No hi ha cap aspecte a millorar.</li> </ul>
<p><b>9. Condicions laborals igualitàries:</b></p>
<p><b>Punts Forts:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitat equitativa a l'hora de donar permisos de maternitat i</li> </ul>

paternitat.

- Flexibilitat horària en funció de les condicions personals de cadascú.
- Facilitat de canvi d'horari i de realització de jornades parcials, segons les necessitats personals de l'individu.

**Aspectes a millorar:**

- L'horari ve condicionat pel servei que realitza cada treballador/a.

**10. Mobilitat:**

**Punts Forts:**

- Disposició de vehicles propis de l'entitat.

**Aspectes a millorar:**

- No hi ha aspectes a millorar en aquest àmbit.

## 5 FASE 2: DISSENY I ELABORACIÓ

Un cop feta la diagnosi i analitzada la informació, revisant els punts forts i les àrees de millora en termes d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Hem de definir els objectius i definir les accions convenientes per tal de millorar la situació actual de l'entitat. Un cop definides les accions i la temporalitat, caldrà implantar-les dins l'organització. Alhora, es realitza un seguiment i avaluació de les mesures preestablertes.





### **OBJECTIUS:**

- Detectar les causes que ocasionen les debilitats.
- Identificar les accions de millora susceptibles de dur a terme i valorar la viabilitat d'aplicació.
- Establir les prioritats d'actuació.
- Incrementar l'eficàcia i eficiència de la gestió de la igualtat d'oportunitats a l'empresa.

## 5.1 ACCIONS ESTABLERTES

### ACCIÓ 1: CREACIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

<b>ACCIÓ 1:</b>	<b>Creació d'una Comissió d'igualtat dins l'entitat</b>
<b>Descripció</b>	Crear la Comissió d'Igualtat establint els responsables de vetllar pel compliment del Pla d'Igualtat dins l'entat.
<b>Responsable</b>	Isabel Artigas (Directora General d'ALTEM)
<b>Cost</b>	0 €
<b>Període d'implantació</b>	En el mateix moment de creació del Pla d'Igualtat. Immediat.
<b>Indicadors de seguiment</b>	Realització de reunions periòdiques de seguiment de les tasques.
<b>Observacions</b>	La creació de la Comissió d'Igualtat no té un cost econòmic per l'entitat, tot i que és necessari disposar de personal que gestioni aquesta comissió.

**ACCIÓ 2: DIFUSIÓ DEL PLA D'IGUALTAT A TOT EL PERSONAL**

<b>ACCIÓ 2:</b>	<b>Difusió del Pla d'Igualtat a tot el personal</b>
<b>Descripció</b>	Difondre el Pla d'Igualtat a tots els treballadors/es que formen part de la Fundació ALTEM
<b>Responsable</b>	Javier Ferrer i Arantxa Castillo (Departament de R.R.H.H.)
<b>Cost</b>	0 €
<b>Període d'implantació</b>	En el mateix moment d'aprovació del Pla d'Igualtat, fins el desembre del mateix any
<b>Indicadors de seguiment</b>	Aquest seguiment es realitzarà mitjançant una breu enquesta que rebrà cada treballador/a, amb l'objectiu de saber si el treballador/a coneix el Pla d'Igualtat
<b>Observacions</b>	No hi ha cost econòmic per aquesta acció. La difusió del Pla d'Igualtat es realitza a través d'un correu específic, i d'una nota informativa que suposarà un cost material d'impresió.

**ACCIÓ 3: REALITZAR SESSIONS FORMATIVES/INFORMATIVES A NIVELL DE PERSONAL**

<b>ACCIÓ 3:</b>	<b>Realització de sessions formatives/informatives a nivell de personal</b>
<b>Descripció</b>	Realitzar sessions formatives/informatives per a tots els treballadors de la Fundació ALTEM per tal d'informar sobre la igualtat i actualitzar el personal, en termes d'igualtat.
<b>Responsable</b>	Arantxa Castillo i Javier Ferrer (Departament de R.R.H.H.)
<b>Cost</b>	200 €
<b>Període d'implantació</b>	Sessions un cop l'any durant els quatre anys. Previsió: Febrer del 2019, 2020, 2021.
<b>Indicadors de seguiment</b>	Control de realització d'aquestes sessions mitjançant el registre d'activitats formatives.
<b>Observacions</b>	Realitzar sessions formatives pel personal ens suposa un cost econòmic, ja que aquestes formacions estaran dirigides per una persona externa.

#### **ACCIÓ 4: INCOPORAR PLA D'IGUALTAT AL CODI ÈTIC I CULTURA DE L'ENTITAT**

<b>ACCIÓ 4:</b>	<b>Incorporar el Pla d'Igualtat al Codi Ètic i cultura de l'entitat</b>
<b>Descripció</b>	Incorporar el Pla d'Igualtat al Codi Ètic i establir una cultura organitzativa que promocióni la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
<b>Responsable</b>	Arantxa Castillo (Departament de R.R.H.H.)
<b>Cost</b>	0 €
<b>Període d'implantació</b>	Quart trimestre del 2019
<b>Indicadors de seguiment</b>	Analitzar que totes les accions que realitza l'entitat vetllin per la igualtat. Aconseguir que totes les persones de la fundació adoptin aquesta cultura organitzativa, mitjançant un seguiment anual.
<b>Observacions</b>	No hi ha cost econòmic tot i que hi ha una dedicació horària per part del nostre professional.

**ACCIÓ 5: ELABORACIÓ D'UN NOU PROTOCOL DE LLENGUATGE NO SEXISTA NI DISCRIMINATORI**

<b>ACCIÓ 5:</b>	<b>Millora i elaboració d'un nou protocol de llenguatge no sexista ni discriminatori</b>
<b>Descripció</b>	Elaborar un nou protocol de llenguatge no sexista ni discriminatori a partir del protocol que tenim a l'entitat, amb l'objectiu d'actualitzar-lo.
<b>Responsable</b>	Arantxa Castillo (Departament de R.R.H.H.)
<b>Cost</b>	0 €
<b>Període d'implantació</b>	Segon trimestre del 2019
<b>Indicadors de seguiment</b>	Observar que, en l'elaboració de la documentació interna i externa no tingui contingut sexista ni discriminatori, com també amb el vocabulari intern que s'utilitza.
<b>Observacions</b>	L'elaboració d'un nou protocol de llenguatge no sexista ni discriminatori no té un cost econòmic per l'entitat, però serà necessari disposar d'una persona encarregada de redactar aquest nou Protocol, per tant, haurà d'invertir hores de treball.

## ACCIÓ 6: ASSIGNAR RESPONSABLE DE PREVENCIÓ, DENÚNCIA I SANCIO

<b>ACCIÓ 6:</b>	<b>Assignar a la persona de referència encarregada de la prevenció, denúncia i sanció</b>
<b>Descripció</b>	Assignar a la persona de referència encarregada de la prevenció, denúncia i sanció en relació a l'assetjament sexual i/lo per raó de sexe i per suggeriments en termes d'igualtat d'oportunitats.
<b>Responsable</b>	Javier Ferrer (Departament de R.R.H.H.)
<b>Cost</b>	0 €
<b>Període d'implantació</b>	Immediat. En el moment de crear la Comissió d'Igualtat.
<b>Indicadors de seguiment</b>	Comprovar que la persona responsable s'està encarregant d'aquestes tasques, com també que la gent estigui assabentada de la persona de referència.
<b>Observacions</b>	

**ACCIÓ 7: DIFUSIÓ DE LES MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL I LABORAL**

<b>ACCIÓ 7:</b>	<b>Difusió de les mesures existents de conciliació de la vida personal i laboral</b>
<b>Descripció</b>	Difondre les mesures que tenim implantades per aconseguir la conciliació a la vida personal i laboral de cada persona que forma part de la Fundació ALTEM.
<b>Responsable</b>	Arantxa Castillo i Javier Ferrer (Departament de R.R.H.H.)
<b>Cost</b>	0 €
<b>Període d'implantació</b>	Un cop l'any. Previsiblement el gener de cada any (2019-2022).
<b>Indicadors de seguiment</b>	Comprovar que tothom és coneixedor d'aquestes mesures i quin és el seu objectiu.
<b>Observacions</b>	La difusió es realitza via correu electrònic. El Departament de R.R.H.H. serà l'encarregat de gestionar la difusió de les mesures existents i, per tant, el que haurà d'invertir hores de treball en realitzar aquesta acció.



**ACCIÓ 8: REALITZAR SESSIONS FORMATIVES/INFORMATIVES PER A NOU PERSONAL**

<b>ACCIÓ 8:</b>	<b>Realització de sessions formatives/informatives per a personal de nova contractació</b>
<b>Descripció</b>	Realitzar una sessió formativa/informativa per al nou personal contractat que entra a la Fundació ALTEM.
<b>Responsable</b>	Javier Ferrer (Departament de R.R.H.H.)
<b>Cost</b>	150 €
<b>Període d'implantació</b>	Immediat. Durada: 2019-2021
<b>Indicadors de seguiment</b>	Comprovar que cada persona de nova contractació rebi aquesta sessió formativa/informativa.
<b>Observacions</b>	Per dur a terme aquesta acció, serà necessari disposar de dossiers formatius/informatius per a cada persona nova contractada. Això suposarà un cost de material (fulls i impressió dels dossiers), com també un cost de formació, en matèria d'igualtat, de la persona que gestiona les noves contractacions.

**ACCIÓ 9: INCORPORAR EL PLA D'IGUALTAT AL WEB**

<b>ACCIÓ 9:</b>	<b>Incorporar al web de l'entitat el Pla d'Igualtat de la Fundació ALTEM</b>
<b>Descripció</b>	Incorporar el Pla d'Igualtat de l'entitat amb l'objectiu de reafirmar el nostre compromís amb la igualtat, tant a nivell intern com extern.
<b>Responsable</b>	Javier Ferrer (Departament de R.R.H.H.)
<b>Cost</b>	250 €
<b>Període d'implantació</b>	Durant l'octubre del 2019
<b>Indicadors de seguiment</b>	No cal implementar un sistema de control específic. Només és necessari comprovar que el Pla d'Igualtat estigui al web de l'entitat i que, aquest, estigui actualitzat.
<b>Observacions</b>	Incorporar el Pla d'Igualtat al web de l'entitat suposa un cost perquè el manteniment del web de l'entitat el realitza una empresa externa, per tant, aquesta acció té un cost aproximat de 250 € en concepte de despeses externes.

## ACCIÓ 10: INCREMENTAR EL NOMBRE DE TREBALLADORS

<b>ACCIÓ 10:</b>	<b>Incrementar el nombre d'homes treballadors a l'entitat</b>
<b>Descripció</b>	L'objectiu és incrementar el percentatge d'homes que treballen a l'ALTEM, per tal de generar igualtat de gènere en l'àmbit laboral, en termes de contractació.
<b>Responsable</b>	Javier Ferrer i Arantxa Castillo (Departament de R.R.H.H.)
<b>Cost</b>	El cost de contractar nou personal
<b>Període d'implantació</b>	Durant el període d'execució del Pla d'Igualtat. A partir de l'any 2019.
<b>Indicadors de seguiment</b>	En termes quantitius. Elaborar un informe anual sobre personal contractat per analitzar l'evolució del percentatge d'homes i dones treballadors/es de l'ALTEM.
<b>Observacions</b>	En aquesta acció el cost és el de contractació del nou personal. Això significa que el cost augmentarà en funció del compliment de l'objectiu durant els propers 4 anys.

## 5.2 CALENDARITZACIÓ DE LES ACCIONS

ACCIONS	2018	2019				2020				2021				2022				2023	
	4 TRI	1 TRI	2 TRI	3 TRI	4 TRI	1 TRI	2 TRI	3 TRI	4 TRI	1 TRI	2 TRI	3 TRI	4 TRI	1 TRI	2 TRI	3 TRI	4 TRI	1 TRI	
1. Creació Comissió d'Igualtat	■																		
2. Difusió del Pla d'Igualtat a tot el personal	■																		
3. Realització de sessions formatives/ informatives a nivell de personal		■				■				■				■					■
4. Incorporar el Pla d'Igualtat al Codi Ètic i cultura de l'entitat					■														
5. Millora i elaboració d'un nou protocol de llenguatge no sexista ni discriminatori			■																
6. Assignar a la persona de referència encarregada de la prevenció, denúncia i sanció	■																		
7. Difusió de les mesures existents de conciliació de la vida personal i laboral.		■				■				■				■					■
8. Realització de sessions formatives/informatives per a personal de nova contractació		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
9. Incorporar al web de l'entitat el Pla d'Igualtat de la Fundació ALTEM					■														
10. Incrementar el nombre d'homes treballadors a l'entitat		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

## **6 AVALUACIÓ I SEGUIMENT**

Un cop iniciat el PLA D'IGUALTAT i iniciades les diferents accions, és fonamental controlar la seva correcta execució. Això ho farem en aquesta fase, on prenem com a objectiu el seguiment de l'execució de les accions assenyalades, la posterior avaluació i la millora contínua.

La millora contínua és una de les premisses bàsiques del Pla d'igualtat. El pas del temps i els canvis de l'empresa afecten i canvien les necessitats de les persones. Per això, cal anar adaptant de manera dinàmica i flexible el Pla d'Igualtat a les noves situacions que sorgeixen a l'empresa.

L'avaluació i seguiment del Pla d'Igualtat estarà dirigit per la Comissió d'Igualtat mitjançant reunions semestrals o anuals amb l'objectiu d'analitzar els indicadors i veure que s'estan acomplint els objectius marcats. Aquestes reunions les formaran els integrants de la comissió.

Per avaluar la consecució de les accions, s'utilitzarà l'eina ESAPI (Eina de Seguiment i Avaluació de Plans d'Igualtat) que facilita el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

### **OBJECTIUS DEL SEGUIMENT I AVALUACIÓ:**

Els objectius principals de la Comissió d'Igualtat són els següents:

- Establir el grau de compliment de les accions
- Participar en el compliment de les accions i assessorar en tot moment a la persona responsable de cada acció
- Identificar noves necessitats en termes d'igualtat dins la fundació
- En cas de no complir-se els objectius, establir mesures correctores
- Elaborar informes de seguiment i avaluació de cada acció
- Analitzar el grau de satisfacció, i la seva evolució, dels treballadors/es amb la igualtat dins l'entitat.

Alhora, aconseguir la igualtat dins la nostra entitat no només depèn de les accions que s'estableixen des de la Comissió d'Igualtat, sinó que també es necessària la participació de tota la plantilla de la Fundació ALTEM. Per aquest motiu, obrirem línies i formularis on cada treballador/a podrà fer suggeriments amb l'objectiu de maximitzar la igualtat.

## **6.1 INFORMACIÓ DEL CONTINGUT DEL NOSTRE PLA**

Respecte als diferents àmbits del pla d'Igualtat: hem valorat els següents punts i destaquem les següents accions:

- **Accés a l'ocupació:** les ofertes d'ocupació i els processos de selecció es realitzen a través de l'adequació del perfil competencial dels candidats (amb igualtat d'oportunitats entre dones i homes). Hem realitzat la descripció de tots els llocs de treball del centre i les contractacions es realitzen en igualtat de condicions.
- **Participació igualitària en els llocs de treball:** l'empresa ha potenciat la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba subrepresentat. I seguirà treballant per fomentar la igualtat i la participació igualitària en els llocs de treball.
- **Promoció professional i formació:** l'empresa ha apostat per la formació en matèria d'igualtat d'oportunitats, i en la promoció d'accés als càrrecs directius i de responsabilitat a través de formació interna i promocions.
- **Igualtat retributiva:** l'empresa aplica la taula salarial aprovada als convenis col·lectius dels serveis i vigent a l'actualitat. La igualtat retributiva és per a totes i tots. El personal del centre ocupa la categoria professional per la qual ha estat contractat/da.
- **Condicions de treball:** l'empresa ha manifestat el compromís en matèria d'igualtat, creació de la comissió d'igualtat, sessió informativa a la plantilla per difondre el P.I.O., elaboració d'una guia divulgativa. Els tipus de contractes són iguals per tothom, les jornades laborals es diferencien per qüestions de torn (matí, tarda, nit, partit) en cap cas, per qüestions de gènere. La política de seguretat i salut laboral és aplicada per a tothom igual i els llocs de treball tenen les mateixes condicions físiques tan si l'ocupen dones com homes (tal com es poden veure al Pla de Prevenció de Riscos Laborals de la Fundació)

- **Organització del temps i conciliació de la vida personal i laboral:** es promou la conciliació de la vida laboral i familiar (flexibilització d'horaris, borsa d'hores...) i es fomenta la formació en igualtat d'oportunitats i en la perspectiva de gènere.
- **Prevenió i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe:** hem elaborat un protocol de llenguatge no sexista ni discriminatori. Hem designat la persona de referència de la comissió encarregada de prevenció, denúncia, sanció en el cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe. També hem aprovat un protocol per a la prevenció, denúncia i sanció en relació a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe
- Llenguatge i comunicació disposem d'un protocol de llenguatge no sexista ni discriminatori amb l'objectiu que totes les comunicacions orals i escrites siguin igualitàries així com la imatge i la publicitat del centre.

## **6.2 COMUNICACIÓ**

La FUNDACIÓ ALTEM informará de l'existència d'aquest Pla d'Igualtat amb l'objectiu de promoure les "bones pràctiques" a les conductes laborals mitjançant:

- 1- Informació al tauler d'anuncis.
- 2- Informació a la "newsletter" o intranet.
- 3- Informació a la pàgina o espai web.

## **6.3 LÍNIES DE FUTUR**

- Seguir **apostant per la igualtat d'oportunitats** adaptant-nos a situacions futures.
- Seguir augmentant la **incorporació de treballadors en categories altament feminitzades.**



- Augmentar les **mesures de conciliació de la vida personal i laboral**.
- Aprovació d'un nou protocol de voluntariat durant l'any 2019 (en línia amb els objectius de qualitat de l'any).
- Es marcaran **línies d'acció de RSC corporativa** pels propers anys
- **Anàlisi de retribucions** de tots els llocs de treball.
- **Mantenir i millorar els protocols establerts en relació a la Igualtat**

## **7 REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES I ALTRES FONTS**

- Guia per al disseny i la implantació del Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Eines per als recursos humans. Barcelona 2010. Generalitat de Catalunya departament de Governació i Administracions Públiques. Ed. Escola d'Administració Pública de Catalunya.
- Departament de treball i Indústria (2006). Les 6 C de la Conciliació, mètode de gestió del temps a l'empresa. Barcelona.
- Departament de treball (2008). On som en matèria d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral Barcelona.
- Departament de treball (2008). Recull de termes Dones i Treball. Barcelona.
- Departament de Treball (2009). La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa. Barcelona.
- Departament de treball (2009). Els 10 perquè per la igualtat. Barcelona.
- Departament de treball (2009). Anuari Dones i Treball 2008. Barcelona.
- Ajuntament de Barcelona (2004). Guia de criteris ètics per a la igualtat d'oportunitats. Barcelona.
- Ajuntament de Barcelona (2005). Recull de bones pràctiques per a la gestió ètica i la igualtat d'oportunitats. Barcelona.
- Institut Català de les Dones (2003). Projecte EQUAL "Compartir és sumar". Barcelona.
- Instituto de la Mujer (2002). Guia pràctica para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Madrid.

- Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo (EUROFOUND 2007).
- Combininb family and full-time work. Dublin.
- Cambra de comerç de Barcelona (2008). Impacte de la pèrdua de talent femení. Barcelona.
- Instituto de Estudios Laborales (IEL) (2007). ESADE – Ranstad. VII Informe. Gestión del talento.
- Chinchilla, N. León, C. (2004). La ambición femenina. Cómo reconciliar trabajo y familia. Editorial Aguilar.
- Chinchilla, N. Poelmans, S (2001). Políticas familiarment responsables. Conciliar trabajo y familia : una preocupación en las empresas españolas
- Chinchilla, N. (2006). Ser empresa familiarmente responsable ¿Lujo o necesidad? Persona. Prentice Hall.
- Chinchilla, N. Poelmans, S Gilo, s León, C (2003). Dues professions i una familia. Generalitat de Catalunya.
- Departament de Benestar Social.
- Families and Work Institute (1997). National Study of the Changing Workforce (NSC1), Learning about the work and family lives of US workers.
- Poelmans, S. (2001). Cómo armonizar trabajo y familia en el nuevo siglo, Paradigmas del liderazgo.
- Jordi Gual i Lluís Torrens (2005) La competitividad de la Industria Catalana. IESE Business School.
- Índex d'Excel·lència 2002, Work and Family Center, Boston College, Carroll School of Management.
- [www.gencat.cat/treball](http://www.gencat.cat/treball)
- <http://www20.gencat.cat/portal/site/empresaiocupacio/>
- [www.ecatalunya.gencat.net](http://www.ecatalunya.gencat.net)

## 8 ANNEXOS

### ANNEX I. CONCILIACIÓ VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

ACTIVITATS	ANY 2019	NOVES PROPOSTES 2020
➤ <b>Flexibilitat horària i Ordenació del Temps</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Jornada Laboral comprimida.</li> <li>✓ Divendres intensius tot l'any (oficina).</li> <li>✓ Jornada intensiva en mesos d'estiu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Modificació o rotació de tasques per motius familiars.</li> </ul>
➤ <b>Serveis a la persona i família</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Servei de menjador</li> <li>✓ Parking bicicletes en Seu Central.</li> <li>✓ Recolzament a enfermetats greus, personals i familiars.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Llistat d'activitats culturals gratuïtes a la ciutat, per tot el personal i familiars.</li> </ul>
➤ <b>Salud laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Revisions mèdiques anuals.</li> <li>✓ Vacuna antigripal per a empleats.</li> <li>✓ Missatges de sensibilització de PRL.</li> <li>✓ Recolzament a la qualitat de vida i salut: reposapeus , sonotone,...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cursos de Prevenció del Estrés.</li> <li>✓ Roba de treball neutre.</li> </ul>
➤ <b>Recolzament a la maternitat/ Paternitat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Adaptació i flexibilitat de la jornada reduïda per maternitat.</li> <li>✓ Permisos de Paternitat.</li> <li>✓ Possibilitat d' acumular el període de lactància en un solo permís, previ acord amb el Responsable.</li> </ul>	
➤ <b>Pla d'Igualtat (Seguiment i revisió)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Implantació del Pla d'Igualtat.</li> <li>✓ Implantació de la figura de l'Agent d' Igualtat.</li> <li>✓ Revisió del protocol en Matèria d'assetjament.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Presentació a convocatòries de concursos de Igualtat d'acord a la nostra tipologia d'entitat.</li> </ul>
➤ <b>Motivació, Integració i Satisfacció laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Activitats d'integració: foment d'activitats (Quina, aperitiu de nadal,...).</li> <li>✓ Enquesta de satisfacció Laboral.</li> <li>✓ Activitats lúdiques o sortides conjuntes amb la família.</li> <li>✓ Servei Menjador amb flexibilitat horària.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Organitzar vetllades culturals.</li> <li>✓ Crear un equipo d'atletisme</li> <li>✓ Concurs de Postals Nadalenques 2029 per els fills dels empleats</li> </ul>
➤ <b>Polítiques de proximitat al domicili del treballador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Canvis de centres de treball por proximitat al domicili dels empleats.</li> </ul>	
➤ <b>Projecte de integració Laboral de població vulnerable</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Inserció Laboral de personal discapacitado en àrees de producció.</li> <li>✓ Inserció Laboral de dones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cursos de capacitació per a col·lectius amb risc d'exclusió social.</li> </ul>
➤ <b>Formació</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Formació interna o externa en horari laboral.</li> <li>✓ Curs d'habilitats directives.</li> <li>✓ Cursos de Prevenció de Riscos Laborals.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cursos de Qualitat</li> <li>✓ Cursos de Medi Ambient.</li> </ul>
➤ <b>Mesures de comunicació</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Incorporació de nous empleats (Benvinguda).</li> <li>✓ Comissió de Conciliació Vida Personal, Laboral i Familiar.</li> <li>✓ Canals de Comunicació: Revista corporativa, Pàgina web.</li> <li>✓ Divulgació del Protocol en Matèria d'assetjament. .</li> <li>✓ Difusió de la revisió del Codi Ètic.</li> </ul>	



# ALTEM

